

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Ühiskonnateaduste instituut
Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika õppekava

Eleriin Aalde

**VAHETUTE ÜLEMATE HOIAKUD JA SUHTUMINE NAISSOOST
AJATEENIJATESSE EESTI KAITSEVÄE KONTEKSTIS**

Magistritöö

Juhendaja: Tiia-Triin Truusa, MSW

Kaasjuhendaja: Kairi Talves

Konsultant: Laura Toodu

Tartu 2019

Kinnitan, et olen töö koostanud iseseisvalt. Kõik töös kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Eleriin Aalde

27.05.2019

ABSTRACT

Commanding officers' attitudes and beliefs towards women in the armed forces of Estonia

According to literature, commanding officers have an important effect on the wellbeing and motivation of women in the armed forces. They also set an example for their subordinates and therefore have a big impact on their integration into units and the organisation. The aim of this research was to map the experiences and attitudes of commanding officers towards female subordinates in the Estonian Defence Forces. Therefore the main discussion topics with the 6 male military officers centered on how they considered the capabilities of the servicewomen under their command, and also the role they play and effect that female soldiers have on the unit and whether the gender of the soldier has affected their decisions and commands.

I found that on the surface all the attended commanding officers supported women participating in the armed forces. However, analysis of the interviews and vignettes showed that many of the officers thought that women were less valuable to the military. Their arguments were predominantly based on stigmas, gender roles and popular beliefs in societies on what women can and can-not do. Although commanders deemed equal treatment and equality in the armed forces important, their answers in the vignettes section showed that in some cases they treat women and men differently and unequally. Although commanding officers may want to treat their subordinates equally, they may not always succeed as gender issues have not been treated with rigor in the EDF undermining the integration and the wellbeing of women in the Estonian defence.

Tekoah and Harel-Shalev (2014) have said that men *are* the military, but women are *in the military*. This illustrates the fact that although women and men are seemingly given equal opportunities and make the same effort, there still remains a difference between how and based on what they are valued. The results of this research do not generalize the situation and opinion to the whole Estonian Defence Forces commanding officers. The proposed output is a collection of subjective opinions of 6 commanding officers, that gives us an idea that there are officers with very different views and leading styles- that affect women and their experience in the armed forces in different ways. In conclusion I would like to underscore that commanding officers have an important role to play and their attitudes set an example for the whole unit, it

is therefore important to notice and educate all officers and change the misconceptions about genders that could undermine integration and wellbeing of women in the armed forces.

SISUKORD

ABSTRACT	3
SISUKORD	5
SISSEJUHATUS	6
1. UURIMUSE TAUST	8
1.1. Teoreetiline raamistik	8
1.1. Ülevaade militaarorganisatsioonist ja naistest relvajõududes	9
1.2. Eesti Kaitseväge	11
1.3. Ülemate roll	12
2. METODOLOOGIA	14
2.1. Metodoloogiline taust	14
2.2. Uurimismeetod	14
2.3. Andmekogumismeetod	15
2.4. Andmeanalüüsi meetod	17
3. TULEMUSED	18
3.1. Ülemate kogemused	18
3.2. Naiste osalemise mõju ja integratsiooniga seotud küsimused	21
3.3. Probleemid ja kitsaskohad	25
4. VINJETID	30
5. ARUTELU	36
5.1. Uurija ja meetodi refleksioon	36
5.2. Ülemate kogemused	37
5.3. Naiste osalemise mõju ja integratsiooniga seotud küsimused	41
5.4. Probleemid ja kitsaskohad	44
6. KOKKUVÕTE	48
KASUTATUD KIRJANDUS	50
Lisa 1. Intervjuu kava	58

SISSEJUHATUS

Endine kaitseminister Hannes Hanso rõhutas 2016. aastal, et naised on sama olulised riigikaitsele panustajad kui mehed (Kaitseministeerium, 2016). Ühelt poolt on tuntav poliitiline surve, millega nõutakse rohkem võrdõiguslikkust ja rahvastiku esindatust igas vallas ning teisalt tuleneb mitmekesisus kaitsejõududes ka demograafilistest muutustest (Heinecken ja Soeters; 2018). Naiste osalemist ja heaolu kaitseväe struktuurides ja ajateenistuses mõjutavad mitmed asjaolud nagu ühiskonna suhtumine soolisse võrdõiguslikkusse, ajateenistusega seotud nõuded või integratsioon. Ajateenistuses olevate naisteenistujate üheks suurimaks igapäevaseks mõjutajaks on aga vahetute ülemate suhtumine, kuna see annab käitumise eeskuju nii kaasalluvatele kui mõjutab ka naiste otsest kohtlemist (Aalde, 2017).

Ülemate hoiakute ja suhtumiste parem mõistmine võimaldab leida probleemkohti ning otsida neile sobivaid lahendusi. Ülemate „kohustuseks“ on kujundada organisatsioonikultuuri, väärtusi ja hoiakuid oma üksuse liikmete seas. Kaitseväe sisemäärustiku kohaselt on ülema roll ka kasvatada talle alluvaid kaitsevaelasi ja tagada kõlblusnormide täitmine (Kaitseväe sisemäärustik, 2019). Võib eeldada, et kaitseväe-sisese töökliima ning suhtumise kaardistamine ja vajadusel muutumine aitab suure tõenäosusega suurendada naiste soovi osaleda riigikaitsele. Lisaks näitavad arengud Põhja-Ameerika ja Euroopa sõjavägedes, et naiste rollile ja osakaalule pööratakse järjest enam tähelepanu, millele viitab ka suuremahuline teemale pühendatud teaduskirjandus (Aalde, 2017).

Eestis vastavasisulised uuringud puuduvad, ilmselt seetõttu, et naiste osalemine ajateenistuses on suhteliselt uus nähtus ja seega on ka uurimisprobleem veel üsna värske. Peamiselt on Eestis läbi viidud uuringud keskendunud ühiskonna või teenistujate endi hoiakutele ja vaatenurkadele (nt Siplane 2017, Kiili 2017, Kivirähk 2017, Lindre 2018) ning varasemalt on uuritud, millised on mees- ja naiskaitsevaelaste hoiakud seoses naiste ja meeste rollidega nii ühiskonnas kui kaitsejõududes (Pärtel, 2014). Uuritud on naiste osalemise motivatsiooni, väljakutseid ning kaasteenistujate ja ühiskonna hoiakuid, kuid töid, mis kaardistaksid otseselt ülemate suhtumist ja mõju, ei suutnud ma leida. Oma töös uurin, millised on kogemused, hoiakud ja seisukohad vahetutel ülematel naisteenistujate suhtes. Uurimisprobleemiks on see, et juhtide mõju ulatub üle kogu süsteemi ning nende suhtumisel on oluline roll naisteenistujate heaolule ja integratsioonile, kuid pole teada, milline on ülemate suhtumine Eesti Kaitseväes. Samuti tuleb võtta arvesse sõjaväe kui organisatsiooni soolistatust, mis kujundab suurel määral, millised on

võimalikud rollivalikud nii meestel kui ka naistel organisatsioonis. Üheks olulisemaks naiste osalust mõjutavaks teguriks on valitsev organisatsioonikultuur ning vahetute töökorraldajate (ülemate) hoiakud, suhtumine ja varasemad kogemused (Mandel, 2016). Hoiakud kujundavad käitumise ning seeläbi naiste osalust kas soositakse/ toetatakse või mitte.

Uurimisprobleem on oluline, kuna juhtkonna, ülemate hoiakutel ja suhtumisel on arvestatav mõju mitte üksnes kaasteenistujate arvamusele naistest, vaid ka naiste enda motivatsioonile, valmisolekule ja tahtele teenida. Seega on teema uurimine vajalik, et tagada naiste kui vähemusgrupi võrdne kohtlemine Kaitseväes ja teisalt on teema ka ühiskondliku olulisusega. Töö eesmärgiks on kaardistada, millised on vahetute ülemate kogemused, hoiakud ja suhtumine naissoost ajateenijatesse ning kuidas see võib mõjutada nende poolt tehtud otsuseid. Püstitatud uurimisküsimused on:

- Kuidas Kaitseväe rühmaülemad tõlgendavad oma teenistuslaseid kogemusi naissoost ajateenijatega?
- Milliseid tähendusi omistavad Kaitseväe rühmaülemad naissoost ajateenistujatega seoses esilekerkivatele olukordadele?
- Milliseid lahendusi näevad rühmaülemad naissoost ajateenijatega seotud kitsaskohtadele?

Töö uurib laiemalt, kuidas rühmaülemate silmis naiste osalemine mõjutab rühma tööd ja funktsioone? Kas ja kuidas on nende kogemused naisajateenijatega mõjutanud nende hoiakuid naiste suhtes ning kas see peegeldub ka nende rühma juhtimises ja käskude andmises? Mis on ülemate silmis peamised argumendid naiste ajateenistusega liitumiseks ja millised on lahkumise põhjused?

1. UURIMUSE TAUST

1.1. Teoreetiline raamistik

Sõjavägedes on soouurimisel kasutatud ja kaasatud mitmeid erinevaid teooriaid. Oma töös lähtun peamiselt kahest erinevast raamistikust – vähemusgrupi teooriast ja mitmekesisuse lähenemisest.

Peamise lähtepunktina kasutan oma töös vähemusgrupi teooriat (ingl. *minority group theory*), asetades selle soouuringute raamistikku. Kõik indiviidid kuuluvad enamus- või vähemusgruppi, kuhu nad on paigutatud välise sotsiaalsete tunnuste alusel (Laas, 2000). Oma grupiga tekib inimestel grupiidentiteet ja ühtekuuluvustunne, kuid teisalt annab see võimaluse ka indiviide grupi alusel stereotüpiseerida (Laas, 2000). Brewer (1999) kohaselt tekib gruppide vahel tihtipeale konkurents. Oma grupi paremaks pidamine ja vaenulikkus teise grupi suhtes aitab tugevdada grupikuuluvuse tunnet, mistõttu grupiidentiteeti taastoodetakse (Brewer, 1999). Dominantsetel gruppidel on tihtipeale rohkem võimu kui vähemusgruppidel (Jackson-Preece, 2014). Samas on Jackson-Preece (2014) sõnul vähemusgrupi määrajaks just võimu puudumine, mitte arvuline vähesus. Sotsiaalkultuurilised hierarhiad ja võim jagunevad kategooriatest tulenevalt nagu sugu, rass, klass, vanus jne, kuhu inimesed kuuluvad nii individuaalselt kui ka grupiviisiliselt (Heiskanen, Otonkorpi-Lehtoranta, Leinonen ja Ylöstalo; 2015) ning tihtipeale kuuluvad nad samaaegselt mitmesse allasurutud gruppi (nt. mustanahalised naised) ja kogevad seeläbi veelgi suuremat eristamist ja võimuvahet (Yeon Choo ja Marx Ferree; 2010). Vähemusgrupi lähenemise idee antud kontekstis seisneb selles, et ajateenistuses on naiste puhul tegemist vähemusgrupiga. Ühelt poolt on nad nii arvulises vähemuses, kuid teisalt on nad vähemuses ka maskuliinses organisatsioonis oma identiteedi ja võimu mõttes ning neid stereotüpiseeritakse ja stigmatiseeritakse kui vähemusgruppi (Laas, 2000). Need kaks aspekti kokku mõjutavad nende sobitumist süsteemi, kuidas neid koheldakse ja seeläbi ka nende enda enesetunnet. Wagley ja Harris (1958) kohaselt iseloomustavad vähemusgruppe 5 omadust: 1) ebavõrdne kohtlemine ja vähene võim; 2) eristuvad füüsilised või kultuurilised erinevused; 3) mitte vabatahtlik grupikuuluvus; 4) teadlikkus oma stigmatiseeritud olekust ja 5) kõrge grupisiseste abielude tase. Antud töö kontekstis on huvipakkuv näha, kas rühmaülemad viitavad naistele kui vähemusgrupi liikmetele ja omistavad neile ka vähemusgrupi omadusi. Lisaks on oluline märgata raskusi integratsioonis, mis võivad esineda vähemusgrupi ja dominantse grupi

vahel. Naiste kui vähemusgrupi integratsioon militaarorganisatsioonis seisneb püüdes sulanduda süsteemi toimimisse, kuid samal ajal säilitada ka oma identiteeti (Vetik, 2013).

Teise peamise teooriana vaatlen mitmekesisuse lähenemist (Ingl. *diversity management*). Tegemist on raamistikuga, mis toetab indiviididele parima koha leidmist. Selle kohaselt ei pea sõjaväed üritama oma personali muuta ühesuguseks vaid just hoidma erinevusi nii soo, rassi, klassi jms osas, et peegeldada ühiskonda ja selle erinevaid väärtusi (Sasson-Levy, 2017). Seega aktsepteerib lähenemine, et tekivad klassid ja grupid, mis võivad olla alatähtsustatud ja eristatud, kuid seda arvesse võttes toonitab, et tuleb leida erinevuses positiivne ja see enda kasuks pöörata. Mitmekesisuse lähenemist kasutatakse vähemalt mingil määral ligi 90% USA riiklikes organisatsioonides (Vanderschuere ja Birdsall, 2018) ning ka meil on lähenemine läbi erinevate kampaaniate esile tõstetud (nt. Rimi – vanus ei loe; Naised vormi). Ka kaitseväge süsteemis on antud teooriale tuginev lähenemine päevakorda tõusnud, kui riigikogu sotsiaalkomisjon arutab koos riigikaitsekomisjoniga pilootprojekti, et võtta kaitsevärke neile sobivatele ametikohtadele ka esimesed puudega inimesed (Jaakson, 2019). Thomas (1990) kohaselt võib küll tunduda lihtsam juhtida homogeenset gruppi, kuid mitmekesisus ja tugevused, mida erinevad indiviidid ja grupid organisatsiooni toovad, kaaluvad üles väljakutse, mida see juhtidele esitab. Sama eelduse võib teha ka Kaitseväge kontekstis, kus üksnes meestest koosnevat üksust võib olla lihtsam juhtida, kuid arvestada tuleks ka naiste lisandumisega ja grupis viibimisega kaasnevaid plusse ja tugevusi, mis avalduda võivad.

1.1. Ülevaade militaarorganisatsioonist ja naistest relvajõududes

Igas organisatsioonis valitsevad oma hoiakud, väärtused, teguviisid, normid ja harjumused. Niisamuti on kaitseväge organisatsioon, kus on juurdunud oma kultuur, ehk „kollektiivne programmeering“ (Soeters, 2018). Need normid ja arusaamad aga taastoodavad end, kuna neid juurutatakse uutele saabujatele ja vastupidiseid käitumisi või hoiakuid tihti peale taunitakse. Seega, kuigi inimkäitumine gruppides on dünaamiline ja arenev, püsib organisatsioonikultuur üsna muutumatu ja jäigana ning muutuste esilekutsumine vajab palju aega (Soeters, 2018). Militaarorganisatsioonid on oma olemuselt aga eriti jäigad, muutuste ning uuenduste suhtes väga resistsed (Hill, 2015). Ka mitmekesisuse suurenemine ja selle rakendamine inimeste värbamisel, neile ametikohtade leidmisel ja arengutesse kaasamisel on militaarorganisatsiooni jaoks olnud üheks suurimaks väljakutseks, kuna see on muutnud sõjavägedes pikalt kehtinud

norme, väärtusi ja suhtumisi (Pinch, 2004). Naiste liitumine meestekeskse organisatsiooni on keeruline, kuna normid ja väärtused, mis on meeste poolt paika pandud, on ka jäigaks mõõdupuuks (Cohn, 2013). Seega, et naised integreeruks ja sulanduks üksusesse peavad nad tihti peale omandama kehtivad praktikad ja väärtused, kuid tekib oht, et selle käigus moonutavad nad oma identiteeti ja väärtusi, mida oleksid saanud töökohale kaasa tuua (Cohn, 2013). Naiste liitumine ja integratsioon sõjaväkke ja lahingrollidesse mõjub ähvardavalt sõjavägede ühtsele nägemusele endast kui maskuliinsest organisatsioonist ning seetõttu suhtutakse jätkuvalt naistesse kui „teistesse“ ja standarditele mitte vastavatesse (Sasson-Levy, 2011). Efektiivse mitmekesisuse kaasamise üheks aspektiks on aga edukas sugude integratsioon (Harries-Jenkins, 2004). Schaefer, Wenger jt (2015) uuringu kohaselt on mitmeid olulisi lähenemisi, millele rõhku panna, et teha jõustruktuuride organisatsioonid naiste jaoks atraktiivsemaks ja neid integreerida. Naiste osakaal militaaralal on läbi aastakümnete stabiilselt suurenenud. Samuti on tehtud mitmeid muudatusi, et parandada naiste värbamist ja nende ametis hoidmist, kuid sellele vaatamata on nende osakaal relvajõududes madalam meeste omast (USA näitel) (Nuciari, 2018). Ajalooliselt on naised küll pikka aega sõjaväes ja relvajõududes osalenud, kuid märkimisväärselt on neid eristatud ja sugude põhjal vahet tehtud ka rollide osas, mida nad täita saavad (Nuciari, 2018). Nuciari (2018) sõnul on naiste osakaal valdavalt suurenenud just sõjalistes olukordades. Alles hiljutine ja veel üsna harv nähtus on see, kui sõjaväelisest kontekstist rääkides ei tehta vahet sugudel ja erinevaid gruppe selgelt ei eristata. Steder (2015) kohaselt on aga naiste relvajõududesse juurde toomisest olulisemal kohal hoida neid naisi, kes juba teenistuses on. Integratsiooni suurendamiseks on kasutusel näiteks naistele suunatud värbamine, sugude integreerimine treeningutel või sooneutraalsed standardid, kuid esmase tähelepanupunktina tuuakse välja juhtide vastutust ja aruandekohustust (Schaefer, Wenger jt, 2015). Uuringu kohaselt on väga raske kui mitte võimatu naisi integreerida, kui puudub visuaalne ja tuntav toetus integratsioonile ja muutustele juhtide poolt (Schaefer, Wenger, Kavanagh, Nichols, Oak, Trail ja Wong, 2015). Riigikaitsekomisjoni liikme Marianne Mikko sõnul on Eestis see toetus umbmäärane (Mikko, 2017). Praegune kaitsevägejuhataja Martin Herem on avaldanud arvamust, et naistele kohustusliku ajateenistuse sätestamine kurnaks kaitseväge ja oleks rahaliselt kulukas (Kooli, 2014). M. Mikko sõnul me aga ühelt poolt toetame naiste Kaitseväge asumist ja igal ametikohal teenistumist, kuid teisalt on naiste kvoodiks igal aastal paarkümmend naist, mis on püsinud muutumatuna. See number võiks aga olla paarisaja kandis ja moodustada 10-20% kaitseväge struktuurist. Tema sõnul kõneleb fakt, et naiste osakaal on püsinud muutumatuna sellest, et me teeme jätkuvalt midagi valesti. M. Mikko arvab, et neidusid peletab seksism, mida on Kaitseväes rohkem kui me arvame ning olulise tegurina toob

ta välja ka vahetute ülemate oskamatus või tahtmatust naissoost ajateenijatega tegeleda (Mikko, 2017). Sõjavägesid kui organisatsioone ei saa üldistavalt seksistlikuteks institutsioonideks pidada, sest Harris, McDonald ja Sparks (2018) uurimuse kohaselt on seksism probleemiks vaid teatud üksustes. Nende sõnul ei ole aga kasu vaid üksikindiviidide harimisest, vaid tegeleda tuleb üksustega ja nende sisekliimaga (Harris, McDonald ja Sparks, 2018). Segal, Smith jt (2016) uurimuse kohaselt kogevad ka mehed seksuaalset ärakasutamist ja –rünnakut ning võivad tunnetada soolist tagakiusamist. Seega on sisekliima paranemine ning sidusus kasulik ja vajalik mitte üksnes naistele vaid ka meestele.

1.2. Eesti Kaitsevägi

Riigikaitse eesmärk on säilitada Eesti riigi iseseisvus ja sõltumatus, tema maa-ala, territoriaalvete ja õhuruumi lahutamatu ja jagamatu terviklikkus ning põhiseaduslik kord (Riigikaitseseadus, 2018). Kaitsevägi jaguneb väeliikideks (maa-, õhu- ja merevägi), mille siseselt on vastavalt haridustasemele, sõjalisele väljaõppele, tegevteenistuse staažile jms antud auastmed, mis määravad organisatsiooni ja üksuse hierarhia (Kaitseväge..., 2018). Eesti Kaitsevägi koosneb erineva valmisolekuastmega üksustest, mis on moodustatud elukutselistest kaitseväelastest, kaitseliidu liikmetest ja reservväelastest, ehk ajateenistuse läbinutest (Kaitseväge..., 2018). Kuna Eesti on väheste inim- ja majanduslike ressurssidega riik, on tema ainuvõimalikuks riigikaitsevormiks reservarmee (Riigikaitseõpetuse..., 2018) ning Eesti riigikaitse tugineb laiapindse riigikaitse käsitlel, kus riigi kaitsmiseks peab olema valmis kogu ühiskond ja erinevad riigiasutused (Laiapindne..., 2018). See hõlmab endas ka rahuajal ametkondade vahelist tihedat koostööd ja vastutust ühe või teise valdkonna eest (Jermalavičius, Pernik ja Hurt, 2014). Vastavalt Eesti Vabariigi Põhiseadusele on Eesti kodanikud kohustatud osa võtma riigikaitsest seaduses sätestatud alustel ja korras, kus meessoost Eesti kodanik on kohustatud teenima kaitseväes ehk täitma kaitseväge teenistuskohustust. Naissoost isikud saavad kaitseväge teenistusse asuda vabatahtlikult (Kaitseväge teenistuse seadus, 2018) ning senise praktika kohaselt on nad seda ka teinud alates Kaitseväge taasloomisest 1991. aastal (Kaitseväge..., 2018). Õiguslikult ei olnud aga naiste ajateenistuses osalemine reguleeritud kuni 2013. aasta 1. aprillini, mil võeti vastu vastav seadusmuudatus kaitseväge teenistuse seaduses (Rebane, 2017). Varasemalt võeti naisi vastu kahel korral aastas Tapal asuvasse 1. jalaväebrigaadi ning ühel korral aastas Võrus asuvasse 2. jalaväebrigaadi, kuid alates 2018. aastast hakati naisi vastu võtma kõikidel kutsetel, kõikidesse väeüksustesse (Nutov, 2016).

Hetkel saavad naised võtta vabatahtliku kaitseväekohustuse, kuid naiste osakaal teenistuses on siiski küllaltki madal, moodustades 9-10% (Eesti NATO ühingu..., 2018). Riigikaitse arengukava (2017-2026) kohaselt loobuti sugudepõhisest lähenemisest ja olulisel kohal on võrdsete võimaluste loomine, et kõik saaksid panustada riigikaitse ühtemoodi (Kuul, 2017). Eestis on Kaitseressursside amet rakendanud naistele ja meestele ajateenistusse astumisel ühtsed nõuded psühholoogilise/kutsesobivuse eeltesti ja tervisenõuete osas. Erisus on üldfüüsilise testi sooritamise osas. Ajateenistuse kestel läbiviidav väljaõpe ja testid on aga mõlemale soole ühtsetel alustel (Kaitseväge kodulehekül, 2018). Kohaldatud ei ole piiranguid erialade lõikes, vaid lähtutakse vajadusest, kutsesobivusest ja eelkõige vaba konkurentsi tingimustest. Lisaks on Eestis vähenev rahvaarv ja teenistuskõlbulikke mehi on iga aastaga vähem, mis suurendab veelgi naiste kaitseväge teenistusse kaasamise olulisust.

1.3. Ülemate roll

Igas organisatsioonis on reeglid ja hierarhia, kuid sõjaväelistes organisatsioonides peetakse neid olulisemaks ja valdavamaks (Soeters, 2018). Ülemad on üldjuhul autoritaarsed ja tahavad olla lugupeetud igas töövaldkonnas, samamoodi on see ka Kaitseväes. Juhtkonna, ülemate hoiakutel ja suhtumisel on aga oluline mõju ka kaasteenistujate arvamusele naistest, naiste enda motivatsioonile, valmisolekule ja tahte teenida. Schaefer, Wenger jt (2015) uurimuses toodi välja, et ülemad loovad õhkkonna ning juurutavad distsipliini ja head käitumist, mis aitavad kaasa integratsioonile ja ühtlasi murravad negatiivseid käitumismalle, mis mõjutab positiivselt ka sidusust. Kui aga ülemad ei ole integratsiooni suhtes positiivselt meelestatud ja ei näita seda ka oma eeskujuga, mõjub see kokkukuuluvusele ja meeskonnavaimule laastavalt.

Ülemaks (Ingl. *boss*) nimetatakse inimest, kes vastutab organisatsiooni eest ja ütleb teistele, mida teha (Cambridge Dictionary kodulehekül, 2018). Ülematesse suhtutakse tihti aupaklikult ning nende vaateid ja hoiakuid peetakse oluliseks, kuna tegemist on autoriteetsete isikutega. Teisalt võidakse omandada ka ülema hoiakud, et olla neile meele järele ja seeläbi enda elu lihtsamaks teha. Kõik see näitab aga, et ülemate hoiak ja suhtumine ka näiteks naistesse ja nende osalemisse relvajõududes on olulise tähtsusega ja mõjutab ka nende alluvate suhtumist (Cone, 2016; Tepe jt, 2016). Schaefer, Wenger jt (2015) uurimuses leiti, et naiste integratsioonile ja grupi kokkuhoidvusele oli oluline mõju ka ülema juhtimisstiilil. Tehes negatiivseid märkusi naiste kohta või eristades meeste ja naiste rolle üksuses, võib see luua

kehva töökeskkonna, suurendada ahistamist ja seksuaalset tagakiusamist ning nõrgestada nii vertikaalset kui horisontaalset sidusust (Schaefer, Wenger jt, 2015). Parimaid tulemusi oli aga näha üksustes, kus juhid suhtusid oma alluvatesse austuse, võrdsuse ja toetusega - ehk naisi integreeriti täielikult grupi rollidesse ja ülesannetesse, mitte ei seatud neile meestest erinevaid standardeid või eeldusi. Ka naiste endi heaolu ja sooritusvõime suurenes läbi suurenenud integratsiooni ja võrdsuse (Schaefer, Wenger jt, 2015).

Cone (2016) uurimuse kohaselt oli naiste suunamisel üksuste ja brigaadide vahel peamiseks nende poolt esitatud küsimuseks: „kes on rühmaülem“. See näitab, et ülematel on kujunenud oma maine ning juhtide suhtumine ja hoiakud mõjutavad oluliselt ka naiste valmisolekut ja tahet üksuses teenida. Ka Weitz (2015) leidis oma uuringus, et naised tundsid end teenistuses haavatavamalt, kui ülemad tundsid ähvardavad või mitte toetavad. Ühelt poolt mõjutavad naiste suhtes negatiivselt meelestatud ülemad naisi otse, läbi oma väljaütlemiste, hoiakute ja töökäskluste andmise. Samavõrd oluline on aga ülemate mõju ka kaasvõitlejatele. Seega võib ülemate hoiak ja eelarvamus naiste suhtes mõjutada ka teiste meeste ja teenistujate suhtumist ning seega rikkuda naisteenistuja meeskonda või üksusesse sulandumist. Uurimuses on leitud aga, et need, kes kõige rohkem naiste teenimisele vastupanu osutavad, pole tõenäoliselt naistega kunagi kõrvuti töötanud (Cone, 2016). Ka Siplane (2017) leidis Eesti Kaitsejõududes läbi viidud uuringus, et meeste seas, kes olid naissoost ajateenijate juhendamisega kokku puutunud, hindas 22% nende sooritust meeste omast kehvemaks. Nende meeste seas, kes aga naiste juhendamisega kokku polnud puutunud, oli see protsent 30%. Seega on ilma vastava kogemuse ja kokkupuuteta mehed naiste suhtes pessimistlikumad (Siplane, 2017). Siplane (2017) sõnul ilmnes aga naiste vastustest vastupidine number, kus naiste juhendamise kogemusega naiste seas hinnati 10% poolt sooritust meeste omast kehvemaks ja kogemusi mitte omavate seas arvas selliselt 4%.

Ülemad ei pruugi aga olla valdavalt naiste teenistusse negatiivselt suhtuvad ning nende hoiakute ja suhtumise olulisus ja roll võivad väljenduda ka positiivses võtmes. Tuuakse välja, et kui ülemate seas on ka naisülemaid, teeb see naiste jaoks lihtsamaks oma muredega pöördumise ja abi saamise (Lieberman, Karl, McClung, Williams ja Cable, 2016). Eesti Sotsiaalministeeriumi (2006) poliitikaanalüüsis toodi välja, et naisjuhi alluvuses töötamine muudab inimesed ka naisülemate suhtes oluliselt tolerantsemaks.

2. METODOLOOGIA

2.1. Metodoloogiline taust

Sotsiaal-konstruksionism

Metodoloogilise raamistikuna lähtun oma magistritöös kõige enam sotsiaalkonstruksionistlikust maailmapildist. Antud lähenemise kohaselt koosneb inimeste sotsiaalne reaalsus nende endi poolt loodud tähendustest (Strömpl, 2012). Seega on ka antud töö kontekstis rühmaülemate reaalsus ja vaated loodud nende endi tõlgendustest ja kogetust, mitte ei ole objektiivsed ja üheselt võetav arusaam. Strömpl (2012) kohaselt on sotsiaalkonstruksionistlikul lähenemisel oluline roll just tõlgenduste loomisel ja taasloomisel. Inimese viis, kuidas ta maailma mõtestab on sotsiaalse suhtlemise ja varasemate kogemuste tulem (Mitendorf, 2010). Seega ei ole inimese mõtestamise viis ja hoiakud mitte sünnipärased vaid need omandatakse läbi õppimise ja suhtlemise protsessi. Antud lähenemine annab käesolevas töös võimaluse teooriast lähtuvalt analüüsida ülemate kogemusi, tõlgendusi ja tähendusi, mis nad naisajateenijatele omistanud on läbi nende individuaalselt õpitud ja kogetud protsesside.

2.2. Uurimismeetod

Töös kasutan kvalitatiivset uurimismeetodit. Kvalitatiivne meetod on mõeldud ühiskonna paremaks mõistmiseks ja annab kirjeldusi inimeste käitumisest ja subjektiivsest arvamusest (Õunapuu, 2014). Käesolevas töös aitab see avada kaitseväes kui süsteemis toimivate rühmaülemate käitumist ja arvamust naissoost ajateenijate suhtes. Lisaks võimaldab kvalitatiivne uurimisviis näha ka intervjuude tekstis olevaid mõtteid ja hoiakuid, mida vastajad otsesõnu ei avalda. Kvalitatiivne uurimismeetod tegeleb teabega, mida on ebaotstarbekas väljendada arvuliselt (Lagerspetz, 2017). Käesolevas töös käsitletakse rühmaülemate endi kogemusi ja tõlgendusi ning seeläbi ei ole numbriliste arvude ega üldistuste tegemine võimalik ega usaldatav. Lagerspetz (2017) kohaselt võimaldab kvalitatiivne lähenemine koguda esmalt rohkelt huvipakkuvat materjali ning alles analüüsi käigus otsustada, milliseid materjali tahke

uurima hakatakse. See annab võimaluse koguda empiirilist materjali ilma eelnevate jäikade piiride seadmiseta.

2.3. Andmekogumismeetod

Intervjuu

Andmekogumismeetodina kasutasin poolstruktureeritud individuaalintervjuusid, kus teemaplokid moodustusid järgnevalt:

- Ülemate kogemused naisteenistujatega
- Kuidas hindavad ülemad naiste osalemisega seonduvaid aspekte
- Kitsaskohad

Poolstruktureeritud intervjuud annavad paindlikkuse täpsustada avatavaid teemasid ja süveneda küsimustesse laiemalt. Individuaalselt läbi viidud intervjuud tagasid, et kõlama jääb subjektiivne intervjuueeritava arvamus ja nägemus teemast ning ei teki grupi mõjutusi. See aitab vastajal tunda end vabamalt ja vastata küsimustele omas tempos (Lepik, Harro-Loit, Kello, Linno, Selg ja Strömpl, 2014).

Vinjett

Intervjuude teise poole moodustasid vinjetid, kus keskmes on naisteenistujad, sooline aspekt ja võrdsuse küsimus. Vinjetid koostas teooriast lähtuvalt ja konsulteerides Kaitseväge Akadeemiaga ning Kaitseministeeriumi konsultandiga, eesmärgiga konstrueerida võimalikult realistlikud vinjetid kaitsevägele omases keelekasutuses. Kokku oli 7 vinjetti, millest iga intervjuueeritav juhuslikkuse printsiibil tõmbas ja vastas kolmele. Vinjettidele vastamisel küsisin ka lisaküsimusi ja tekitasin arutelukohti läbi erinevate vaatenurkade.

Vinjett on uurimuse läbiviimise tööriist, mis kujutab endast kirjeldust hüpoteetilisest situatsioonist, läbi mille uuritakse vastaja hoiakuid, arvamust, uskumisi ja norme (Wilks, 2004). Tavaliselt tuuakse vinjetis sisse teine vaatenurk, kasutatakse muutujat (nt. sugu, rass vms) või dilemmat, et näha, kuidas vastaja arvamus ja lähenemine muutuvad. Vinjette kasutatakse üldiselt tekstiliselt, kuid vastavalt olukorrale võivad nad olla ka pildi, video/filmi või helifaili kujul (Hughes ja Huby; 2004). Kuna sotsiaalsetes uurimustes on tihtipeale küllaltki keerukad ja tundlikud teemad, aitab vinjettide, ehk hüpoteetiliste olukordade kasutamine vastajatel

ausamalt ja vähem isiklikult arutleda situatsiooni, oma uskumuste ja arvamuse üle ning seeläbi peegeldada sotsiaalset reaalsust. See asetab vastutuse justkui endast väljapoole ja seeläbi on tõenäolisem näha inimeste tegelikke seisukohti ja käitumist.

Vinjettide koostamisel on oluline, et need esindaksid reaalseid olukordi ja oleksid vastajate jaoks asjakohased (Hughes ja Huby; 2004). Suurem lõhe tekib vastuste ja reaalse käitumise vahel, kui vinjetid on vastaja jaoks liiga hüpoteetilised ja mitterealistlikud (Hughes ja Huby, 2004). Seega ei saa võtta vinjettide vastuseid täieliku tõe ja peegeldusena inimese reaalsest käitumisest, kuna vastaja jaoks on tegemist siiski hüpoteetilise olukorraga ning ta ei pruugi reaalsuses samamoodi käituda. Seda vahet aitab aga vähendada vinjettide kasutamine, mis on küll oma olemuselt hüpoteetilised, aga samas kujutavad olukordi, mis võivad reaalselt juhtuda ja on tõenäolised.

Valim

Valim koosnes Kaitseväge neljas erinevas väeosas hetkel töötavatest rühmaülematest, kuna rühmaülem on ajateenijate jaoks esmane vahetu ülem ja väljaõppe läbiviija. Seega on tegemist isikutega, kes kõige enam ajateenijatega kokku puutuvad. Valimi moodustamiseks saadeti vastavasisuline e-mail väeosadele ning uurimuses osalejate nimed ja andmed edastati väeosade ülemate poolt. Võtsin ühendust kõigi 13 väljapakutud rühmaülemaga. Vastuse sain ja edasised kokkulepped intervjuuks õnnestus teha 7 rühmaülemaga ning intervjuu toimus reaalselt 6 meessoost rühmaülemaga. Suhtlesin lisaks ka kahe naisrühmaülemaga, kuid otsustasin neid valimisse mitte kaasata, sest käesolevalt nad rühmaülematena enam ei töötanud, vaid olid sel ametipostil olnud varasematel aastatel. Pidasin aga olulisemaks oma magistritöös uurida just käesolevalt ametis olevate rühmaülemate hinnanguid ja suhtumist, et saada ülevaade hetkeolukorrast ja subjektiivsetest arvamustest. Seega lõpliku valimi moodustasid 6 hetkel teenistuses olevat meessoost rühmaülemat erinevatest Eesti väeosadest:

- 2 Ämari logistikapataljoni rühmaülemat
- 2 Kalevi jalaväepataljoni rühmaülemat
- 1 Kuperjanovi jalaväepataljoni rühmaülem
- 1 Tapa jalaväepataljoni rühmaülem

Intervjuud viidi läbi vastavalt kokkuleppele kas väeosas kohapeal või Tartu Ülikooli ruumides.

2.4. Andmeanalüüsi meetod

Intervjuud salvestasin diktofoniga, transkribeerisin ning analüüsisin neid lähtuvalt kvalitatiivsest sisuanalüüsist. Kokku kogunes 177 minutit salvestatud intervjuusid ning transkribeerituna moodustas see 54 lehekülge sisulist materjali. Kvalitatiivne sisuanalüüs kui andmeanalüüsi meetod püüab mõista teksti kui tervikut ja näha intervjuueeritava mõtteavalduste terviklikku olemust ja keskseid ning olulisi tähendusi (Kalmus, Masso, Linno; 2015). See annab võimaluse oma töös peegeldada intervjuueeritavate kontekstilisi tähendusi, mitte pöörata niivõrd rõhku teatud teemade esinemissagedusele. Lagerspetz (2017) kohaselt aitab kvalitatiivne tekstianalüüs märgata ka teemade ja väidete vahelisi seoseid, mõtteavaldusi ja mustreid, mitte üksnes teksti üksikuid omadusi. Kvalitatiivse sisuanalüüsi tehnikana kasutasin juhtumiülest ehk horisontaalset analüüsi, mille käigus kogusin erinevatest intervjuudest kokku konkreetse tekstiosa või küsimuse kohta käivad vastused ja sain seeläbi leida seoseid, mustreid, sarnaseid vastuseid ja teha mõnevõrra suuremaid üldistusi.

3. TULEMUSED

Kuigi on igati oluline, et nii ühiskond kui ka näiteks kaitseminister või kaitseväge juhataja toetavad naiste teenistuses osalemist, on naiste endi jaoks olulisemgi tunda seda toetust oma kaaslaste ja vahetute ülemate poolt, sest nemad on inimesed, kellega kaitseväes kõige enam kokku puututakse ning kes nende elukeskkonda sel perioodil kuuluvad (Schaefer jt, 2015). Sellest tulenevalt keskendus antud uurimus just nimelt vahetute ülemate – rühmaülemate hoiakutele, suhtumisele ja kogemustele naissoost ajateenijatega tegelemisel. *Kursiivis* on märgitud vastuseid ilustavad tsitaadid ning vahele jäetud lause osad on tähistatud /.../.

3.1. Ülemate kogemused (*Väljaõpe naisajateenijatega tegelemiseks, Kogemused ja suhtumine naisajateenijatesse, Naiste roll ja positsioon*)

Väljaõpe

Hoiakud ja suhtumine naisteenistujatesse ja sellesse, kuidas nendega tegeleda, kujuneb mitmete erinevate tegurite koosmõjul. Üheks oluliseks määrajaks võib minu silmis olla ka haridus ja väljaõpe. Olulist rolli võib mängida ka see, kas ja millist tähelepanu väljaõppes naissoost ajateenijatega tegelemisele pöörati. Lisaks ametlikule väljaõppele Sõjakoolis moodustasid uurimuses osalenute väljaõppe ka nende endi väeosade kursused ja juhised. Läbivalt jagunesid rühmaülemate vastused seoses väljaõppes naissoost ajateenijatele tähelepanu pööramisega nii Kaitseväge Akadeemia, kui ka väeosade kursustel kaheks. Üks pool leidis, et väljaõppes erilist rõhku naisajateenijatega tegelemisele või nende eripäradele õppe jooksul ei pööratud. „*Ei ole pööratud ... ja kas ka väga peakski. Ega laias laastus inimene on inimene, lihtsalt tulevadki siis mõningad füsioloogilised omadused, ega inimese poolest ei tohiks väga vahet olla, on ta mees või naine nüüd.*“

Teine pool rühmaülemaid leidis aga, et teatud teemadele siiski rõhku pandi. Üheks neist olid füüsilised nõuded. „*On teatud asjad, mis naistele kehtivad teistmoodi kui meestele, näiteks tavalised üldfüüsilised testidki, mis iga-aastaselt tegevvälased peavad sooritama ja ka naisajateenijad peavad tegema neid asju. Seal on selgelt suur lõhe sees, kui hakata vaatama hindamiskriteeriumitelt naise ja mehi. See on väga, väga...mäekõrgune vahe on sees.*“ Ja rohkem pandi rõhku ka olmeküsimuste lahendamisele ja hügieenitoimingute privaatsuse tagamisele. „*Et niipalju kui ma olen ise kokku puutunud, ma olen kõrvalt kuulnud, et tegelikult naisajateenijatele tuleb natuke rohkem tähelepanu pöörata. Et ennekõike kui me räägime nüüd metsa tingimustest, siis eraldi jällegist wc, pesemisvõimalused eksju, kõik sellised asjad, et*

tuleb nagu rohkem tähelepanu pöörata. Samamoodi ka siin kasarmus olles, et siis eraldi pesemisvõimalused, aga magamisvõimalused on neil siis ühtsed, et nad on meesajateenijatega koos. “ Ühe rühmaülema sõnul pöörati tema väljaõppe jooksul psühholoogiatunnis rõhku naiste eristamisele. „/.../ et peab neid eelistama ja suruma igale poole, aga see on minu arust suht vale. Kui ta tahab saada, siis ta ise näitab ennast heast küljest. “

Üks rühmaülem tõdes, et tema õpingute jooksul naistega seotud teemadele väljaõppes suurt rõhku ei pööratud, kuid viimastel aastatel on antud teema rohkem aktuaalne olnud ning sellega seoses võib ka see suunitlus olla muutunud.

Kogemused ja suhtumine naisajateenijatesse

Uurimuses osalenud rühmaülematest 4-l oli isiklik kogemus naisajateenijatest alluvatega ning 2-l rühmaülemal see kogemus puudus. Kõik osalenud rühmaülemad väitsid, et nad on naiste ajateenistuses osalemise suhtes positiivselt meelestatud või neil pole selle vastu midagi. Ühe rühmaülema sõnul oli ta eelnevalt negatiivselt meelestatud naiste osalemise suhtes, kuid peale isiklikku kokkupuudet on tema suhtumine muutunud. *„Ee, ma olin skeptiline enne seda, kui mul naisajateenijaid polnud olnud, aga peale seda, kui ma olen nendega kokku puutunud, siis päeva lõpuks see taandub sellele isikule, kes tuleb ja tema nagu..miks ta sinna tuleb /.../“* Vahetud ülemad leidsid, et naised on tihtipeale ise rohkem motiveeritud väljaõppes osalema, kuna nad on tulnud sinna vabatahtlikult. Oldi ühel nõul, et kui ajateenistusse tulev naine on hakkaja ja tubli tütarlaps, siis teeb ta tihtipeale ka meestele silmad ette ja paneb neid rohkem pingutama ja väljaõppes osalema. *„/.../ ma arvan, et see on nagu mingi sisemine instinkt, mis ei luba nagu alateadlikult ikkagi naisterahvale alla jääda. Nähes, et nõrgema soo esindaja teeb nagu väga kõvasti kõrval ja püüab nagu kõigest väest, siis nagu vähemalt antakse endast parim. “*

Samas oli rühmaülematel ka mõningaid halbu kogemusi. Peamise kitsaskohana tuuakse välja seda, et naissoost ajateenijatel vahel puudub ettekujutus ajateenistuse olemusest ja teenistusse tullakse segaste eesmärkidega. *„/.../ kui tuleb valed eesmärkidega või meest otsima, siis läheb kõik segaseks seal, et nad ei saa hakkama, siis neile ei sobi asju ja hakkavad otsima võrdsust seal, kus võrdsust otsida ei saa. Tahavad olla kohati võrdsemad kui teised, et neid koheldakse teistmoodi, aga me ei saa kõike päris nii teha. “*

Üks rühmaülem leidis, et naiste ajateenistuses osalemise vastu pole tal midagi, kuid tunnistas, et tema silmis ei sobi naised päris igale ametikohale.

Naiste roll ja positsioon ajateenistuses

Uurimuses osalenud rühmaülemate vaated jagunesid naiste rollisobivusel ja parimate positsioonide osas kolmeks. Kuuest osalejast 2 leidsid, et naised on sobivad igale ametikohale. „/.../ hästi palju ollakse stereotüüpides kinni – naine on parameedik või olgu naiskodukaitses. Tegelikult ei ole vahet. /.../ need ametikohad samamoodi nagu meestel, taanduvad ka naistel erinevatele füsioloogilistele omadustele – kes kui palju jõuab, kui sportlik keegi on, või mida enne ajateenistust õppinud on.“

Neli rühmaülemat leidsid aga vastupidiselt, et on ametikohti, kuhu naised kindlasti ei sobi nagu näiteks parameedik, autojuht või mürsu kandja. „Meie kaitseväes oleme nad võib-olla pannud sellistele naiselikele töökohtadele. Olgu see kas siis kuidagi toidu valmistamisega või meditsiini alase abiga. /.../ Aga no näiteks meditsiin nüüd, kui me räägime konkreetset õendusest või sellisest, siis sobib sinna iga inimene. Kui me räägime jalaväelasest parameedikust, kes peab kandma suurt rasket kotti ja suutma anda esmaabi võib-olla 100 kilosele mehele, siis tal võib sellest võib-olla jõud üle käia.“ Peamise takistava tegurina, miks naised igale ametikohale ei sobi, toodi eelkõige välja füüsilise jõu vähesust. „On kohti, kuhu nad ei sobi. /.../ näiteks suurtükiväeski, kui ikka peab olema relvakande vahetegelane, siis igaüks peab olema võimeline seda 44 kg mürsku tassima ka pikka maad, aga kui ta tassib võib-olla kaks korda selle mürsu ära, aga sellest jääb ilmselgelt väheks. Seal on vaja palju suuremas koguses neid tassida.“ Samas ei olnud ka kõik rühmaülemad naiste võimalike positsioonide osas ühel nõul. Mõni rühmaülem leidis, et neid võiks rakendada meditsiinis ja tagalas, teine aga vastupidiselt, et meditsiini parameediku ametikoht võib olla naistele liiga keeruline. Sarnane olukord tekkis ka autojuhi ametikohaga, kus ühe rühmaülema hinnangul oli see vähest füüsilist jõudu nõudev töö, kuid teise silmis naiste jaoks jällegi liiga raske ametikoht. „/.../ pigem autojuht mitte /.../, sest võib-olla on vaja mingit autoratast vahetada näiteks ja tegelikult see ei ole üldse sama lihtne nagu sõiduautol, kui me mõtleme just suurematele masinatele /.../“. Lisaks füüsiliselt liiga rasketele ametitele välistas üks rühmaülem ka juhtivad ametikohad. „/.../ naisterahvad ei tule niiõelda selle stressiga, selle koormusega nii hästi toime kui mehed. Vot. Et samamoodi igasuguste käskude ja korralduste andmine ... jääb ka natuke võib-olla vajaka, just selles mõttes, et distsipliini hoidmine ja tagamine. Vot. Kuidas ma nüüd ütlen, et naisterahvad on võib-olla rohkem sellised leebemad ja pehmemad ja ei pruugi seda distsipliini kuidagi saavutada.“

Kolmanda erisusena tõid rühmaülemad välja vaadet, kus naised nende silmis päris igale ametikohale ei sobi, kuid nad olid näinud ka erandeid. „/.../ Et praegu kes siin on, saab väga

hästi tõenäoliselt hakkama rühmajuhtimisega, aga on olnud neid ka, kes on olnud autojuhid ja nõ rea koosseisus sõdurid.“ ning „Aga meil on tegelikult ka väga häid näiteid ka naisrühmaülematest /.../.“

3.2. Naiste osalemise mõju ja integratsiooniga seotud küsimused (*Naiste võimekus ja osalemise mõjutused, Rühmakaaslaste suhtumine, Olmelised küsimused*)

Naiste võimekus ja osalemise mõjud

Intervjuudest rühmaülematega selgus, et nende silmis sõltub naisajateenija hakkama saamine ajateenistuses konkreetsest persoonist ja isikust. „*See, kes mul rühmas oli, oli pigem selline ise tegija ja sai hakkama, aitas teisi /.../*“ Ülemate hinnangul on tihti neil kõrgem motivatsioon. „*Kui on tõsise huvi ja õige motivatsiooniga naisajateenija, siis tal on tahet rohkem pingutada ja ennast tõestada, et seal on nagu vahe sees, et naised, kes tulevad üritavad tõestada ennast palju rohkem ja tänu sellele nad saavad paremini hakkama kui mehed.*“ Ja rohkem tahet. „*Neil on motivatsioon kõrgem, neil on tahet rohkem.*“ Vastajate sõnul on naised juba ennatlikult valmis ennast tõestama, et stereotüüpe murda. „*Jah, pigem jääb see füüsiline võimekus sinna taha, et vaimselt on nad selleks võib-olla rohkemgi valmis kui mõni mees, sest nad vabatahtlikult soovisid sinna tulla ju, aga pigem avastavad jah, et need asjad käivad neile üle jõu ja siis need asjad kuhjuvad ja tekib endal tõenäoliselt selline halb tunne siin olla, kui teised peavad sinu eest väga palju asju ära tegema ja sind kaasas kandma.*“

Ühe ülema sõnul peegeldub hakkama saamises ka tuleku eesmärk. „*Sõltub ikkagi inimesest, kes on vale eesmärgiga tulnud seal peegeldub see juba, et ei ole nii head tulemused kui oodata võiks, et tihtipeale jäävad sellised kasinad tulemused, et peaaegu tehtud, peaaegu mitte tehtud.*“ „*Valest eesmärgist*“ rääkisid ka teised rühmaülemad. „*/.../ ehk ei tulda õigete eesmärkidega, vaid tullaksegi lihtsalt meest otsima. /.../ siis see peegeldub täiesti väljaõppes ja üldse sotsiaalses struktuuris, mis rühmas hakkab tekkima, et see on siuke väga halb, aga tihtipeale nad väga pikalt vastu ei pea.*“ Ülematel on olnud ka naisajateenijaid, kes loobuvad teenistusest, kuna tunnevad, et ei saa hakkama. Samas tunnistas üks rühmaülem, et samasugust erisust on näha ka meesajateenijate seas – ka seal on hakkama saamise tase erinev ja taandub konkreetsele inimesele.

Ka rühma sidususe osas ja selles, kas ja kuidas naiste osalemine seda mõjutab, olid rühmaülemad kahel erineval arvamusel. Ühelt poolt leidsid 3 rühmaülemat, et rühmad, kus naisi

ei ole, on vabama suhtluse ja naljadega. „Aga kui naisterahvas on ikkagi ligi, siis tuleb rohkem ennast vaos hoida ja selliseid nilbeid nalju või musta huumorit väga palju ei lõõbita.“ Üks rühmaülem leidis ka, et naise rühmas oleku puhul peab ta ise alluvaid rohkem jälgima. „Eks seal ikka suhtedraamasid võib tekkida, mingi armukadedust ja siukest asja tuleb ette, et siin ongi nüüd, et rühmaülem peab hoidma tugevalt kätt pulsil, et olukord ei läheks käest ära.“ Ülemate sõnul tuleb nalju vaos hoida, sest kokkuvõttes hakkavad need mõjutama ka rühma lahingvõimet. Lisaks tõi üks rühmaülem näite teoreetilisest kirjandusest. „/.../ aga selline aspekt on nagu lahinguväljal, nagu on täheldatud, et meesvõitlejatele mõjub moraalselt nagu halvemini, kui nende naissoost kaaslane saab haavata.“ Seega leidis ta, et mingi psühholoogiline mõju rühma sidususele naistel kindlasti on, kuid enda samalaadsed konkreetset kogemused tal puudusid.

Kolm rühmaülemat leidsid aga vastupidiselt, et olulist muutust naise osalemine rühma sidususse ei too või mõjutab rühma just positiivselt. „Rühmas otseselt mitte, aga see jagu, kus see naine on, seal oli küll see kokkuhoidmine kuidagi teistsugune, et nad said kuidagi paremini suhelda üksteisega ja nii.“ Lisaks leidsid rühmaülemad, et grupiprotsessid toimuvad rühmas samamoodi, olenemata, kas seal on naisajateenija või mitte. „/.../ liider tekib seal ja need protsessid toimuvad nagu samamoodi, et ei ole vahet, kas on nagu naisajateenija seal sees või on nagu meesajateenija, et tekivad mingid sõpruskonnad, kes omavahel käivad läbi rohkem ja keegi, kes nagu mitteformaalselt juhib seda rühma siis nagu kui ei ole nagu formaalset ülemat kohal. See kas on nagu naisajateenija seal kohal või ei ole, ma ei ole tundnud, et see muudaks midagi.“

Naise rühmas osalemise mõjust sooritustulemusele oli rühmaülematel keeruline hinnangut anda. Intervjueeritute sõnul on seal ka nii palju teisi aspekte, mida arvesse võtta ning kunagi ei saa kindel olla, et muutust esile kutsuvaks faktoriks oli just naissoost ajateenija osalemine. Üks osa rühmaülemaid nägi, et naise osalemine mõjub rühmale koormavalt. „/.../ Noh rühma sooritust ta nii suurelt ei mõjuta, kui ta mõjutab siis jao või meeskonna sooritust, et tihtipeale ikkagi ongi nii, et see jagu või meeskond, kus naine on, et need teised jaoliikmed peavad kohati rohkem pingutama ja asju tegema, ehk lisakoormust endale võtma.“

Arutleti ka vastupidiselt, et kui naine ise on tubli ja pingutab, võib see panna ka kogu jao või rühma rohkem pingutama. „/.../ Et siis ta nagu sunnib võib-olla rohkem pingutama, aga kas ta nüüd ka sooritust paremaks teeb, vot seda ma ei oska tõesti öelda.“ Ühe rühmaülema sõnul oli tema naisajateenijaga rühma sügisises kutses näha haigestumise väiksemat osakaalu ning väljaõppes osaleti rohkem, mis räägib aga rühma tulemuslikkusest, mitte sooritustulemustest.

Suvises kutses see vahe aga naissoost ajateenijaga rühma ja meestest koosneva rühma ning haigestumiste vahel puudus. Seega võib ühelt poolt järeldada, et naine rühmas paneb ka rühmakaaslased rohkem pingutama ja kaasa tegema, kuid teisalt möönis ka rühmaülem, et aspekte, millest see võis tingitud olla, on palju: näiteks erinev aastaaeg, isikud ja ilmastik, mis võis samuti rohkem haigestumisi põhjustada.

Rühmakaaslaste suhtumine

Rühmakaaslaste suhtumiste osas leidsid rühmaülemad ühelt poolt, et midagi erilist selles ei olnud. Naisajateenija leidis oma grupi ja sulandus rühma hästi. „/.../ *ma arvan, et noori meesterahvaid ennast ei häiri sugugi kui mõni naisterahvas ka siin on, et neile võib-olla pigem isegi meeldib see, kui on kellegi teisega ka rääkida või kedagi teist ka, keda vaadata kui lihtsalt karja mehi/.../*“ Rühmaülemad tunnistasid aga, et otseselt ajateenijatelt suhtumise kohta ei küsitud, kuna põhirõhk on väljaõppe ja ainete edastamisel. „*Nad tegutsesid täpselt samamoodi nagu need rühmad, kus ei ole naisajateenijat /.../ Et noh konflikte nad kindlasti ei tekitanud, või pigem ei tekitanud. Ei ole tekitanud.*“

Teisalt leidis mõni rühmaülem, et alguses oli ärevust ja ebamugavust rühmakaaslaste seas tunda. „*Pigem oli alguses siis kartlik rühm naiste suhtes. /.../ kardeti päris palju seda, et nüüd hakatakse soolist diskrimineerimist tegema, et hakatakse eristama, et naisele ongi rohkem lubatud kui meestel ja siis kardeti ka seda, et pärast läheb kuskil süüdistustega sotsiaaltöötajate ja asjade juurde.*“ Selles rühmas aga ärevus kadus, kui õpiti üksteist tundma. „*Ärevus vaibus ära nagu või õpiti üksteist tundma niiõelda tunti mugavalt üldse üksuse siseselt, siis see nagu piir kadus ära, et ei olnud enam ärevust. /.../ nad on küll üks rühm, aga teatud sotsiaalsed pundid tekivad ikka eraldi, et kõik ei saa nende sotsiaalsete puntidega läbi.*“ Lisaks tunnistasid rühmaülemad, et aeg-ajalt olid päevakorral seksuaalse sisuga naljad või probleemid, mida oli vaja lahendada. „*Draamasid oli küll, et kui sõdur on pikalt kodus käimata, siis tal tulevad mingid tahtmised peale ja siis sellised kahtlased seksuaalse poolega teemad tulid nagu päevakajja, aga need sai ilusti nagu maha summutatud. No selliseid lolle nalju tehti ikka.*“ Ühe rühmaülema sõnul tekkis probleeme liigse tähelepanuga. „*/.../ mõni naisterahvas on selline rohkem suhtlev või isegi flirtiv, kui teine. Kui ta pigem on, siis see võib hakata tekitama igasugu probleeme. Esiteks temale endale, et kui sa üritad siin teiste meesterahvastega kitsastes oludes mingisugust suhet alustada näiteks ja see läheb hapuks, siis on pärastpoole väga kehvad tagajärjed kõikidele osapooltele /.../*“

Olmelised küsimused ja vestlused

Kõigi rühmaülemate sõnul on naistele väeosas tagatud privaatsed hügieenivõimalused. Need on kas meestest eraldi ruumis või on pesemisruumile määratud kellaajad, millal kummastki soost isik oma toimetusi seal saab teha. „/.../ siis kui pesemas või hügieeni teha, siis lihtsalt silt on „mehed“ ja „naised“ ja korras.“ Selle toimimine on rühmaülemate sõnul ka nende endi poolt kontrollitud.

Majutusvõimaluste puhul on rühmaülemate sõnul mitmeid variante. Valdavalt on naised ja mehed ühes ruumis, kuid kappidega on ehitatud eraldi nurgatagune, et naistele veidi privaatsust anda. „Pigem on hea, et nad ühes koos oleks, sest nad tulevad siia, nad teavad, et on võrdsed võimalused ja siis nad saavad juba paremini suhelda teistega. Et sidusus on parem nendega.“ Samas on ülemate sõnul sõnaõigus naistel ning soovi korral üritatakse neile tagada ka eraldi ruum magamiseks. „Valdav enamuse tahab ise olla oma üksusega ühes toas. Väga erandlikud juhused on, kus on ainult naised ühes toas /.../.“ Kui aga väeosas on rohkem naisi, on tulnud ette, et naised pannakse kõik kokku omaette ruumi. Ühe ülema sõnul ei näe ta mingit probleemi, miks naised ja mehed ei peaks koos olema majutatud. „/.../ kui alates lasteaiast juba hoitakse lapsi tegelikult poisse ja tüdrukuid koos nagu, et miks siis nagu ajateenistuses me peame sellise lõhe nagu vahele lööma? /.../ ühiskond on neid kasvatanud nagunii koos alates lasteaiast.“

Korraldusliku poole pealt uuriti rühmaülematelt lisaks majutuse ja hügieenitoimingute ülesehitusele ka vestluste ja tagasiside rolli ajateenijatega. Rühmaülemate sõnul otseselt naissoost ajateenijatega vestlustel ega SBK lõppvestlusel mingit erilist rõhku naiste osalemisega seotud teemadele ei pööratud. „Rohkem pöörataksegi tähelepanu sellele, et üritatakse aru saada, milliste eesmärkidega inimene ajateenistusse tulnud on.“ Nõudeid ja saabuvat elukorraldust tutvustati kogu üksusele korraga ja ühtemoodi. Üks rühmaülem toonitas naiste üksuses osalemisel üle, et seksuaalsuhted on ajateenistuses keelatud ning mitmete ülemate poolt käsitleti ka naiste õigust teenistusest varem loobuda. „Räägitakse sellest, et naistel on õigus ajateenistusest loobuda siis nii öelda noorteaja jooksul.“

Meestega vesteldi üksuses olevatest naistest ainult siis, kui mehed ise teema tõstatasid. „/.../ mõned rühmakaaslased arvasid, et naisi hakatakse eelistama või kuidagi ... või noh teistmoodi kohtlema /.../ siis ma kindlasti mainisin, et seal mingeid muutusi ei tule. Nad magavad samas kohas. Kõik asjad toimuvad samamoodi.“ Jooksvalt läbi teenistuse aga ülemate sõnul niivõrd palju aega ei ole, et iga teenistujaga tihedalt ja individuaalselt suhelda. „/.../ kuna see on niiöelda jooksev protsess, siis eraldi sellist tagasisidet iga ajateenija kohta personaalselt rühmaülem ei tee, et see on jooksev protsess.“

3.3. Probleemid ja kitsaskohad (*Teenistujate probleemid, Ajateenistusse tulek ja lahkumine, Kitsaskohad ja kohustuslikuks muutmine*)

Teenistujate probleemid

Rühmaülemad on ajateenijate jaoks vahetud ülemad ja seega ka tihtipeale esmased kontaktid, kelle poole pöörduda küsimuste ja muredega. Enamus rühmaülemaid leidis, et soo ja probleemide hulga vahel seost ei ole. „Pööratakse tähelepanu sellele, kes on probleemsem inimene, kellel on tõsisemad probleemid, mured, et need on ikkagi esimesena, aga muidu mingeid erisusi küll ei tehta vastavalt sellele, et mis soost sa oled /.../.“ Enamiku hinnangul sõltub see isikust, kui palju probleeme tal on ja millist lahendust need vajavad. „Et kui on mingid mured, probleemid, siis tegeletakse kõigiga võrdselt.“

Ühe rühmaülema arvates kaasneb aga naisteenistujatega tema silmis rohkem probleeme. „/.../ loomulikult naisterahvastega kaasneb rohkem probleeme, sest nad on rohkem emotsionaalsemad ja nad on rohkem võib-olla avatud ja julgemad asju rääkima, siis tundub nagu justkui probleeme on ka rohkem.“ Seega võib olla ka näiline, et naisteenistujatega on rohkem probleeme, kuna naisterahvad jagavad muresid lihtsamalt ning otsivad kiiremalt lahendusi.

Probleemid ja mured jõuavad rühmaülemateni mitut moodi. Üks osa probleemidest jõuab ülemateni otse teenistujate poolt. „/.../ oleneb nagu probleemist ka millega tullakse, et isiklike probleemidega ollakse väga alati, aga kui rühma sees on nagu mingi konflikt tekkinud, siis sellega nagu väga ei taheta tulla.“ Ühe rühmaülema sõnul on aga otsene pöördumine koormav ja ajamahukas. „/.../ see on ma ütleks üldine noorte trend, et väga palju üritatakse lükata ülemate kaela erinevate probleemide lahendamist ja mis on tegelikult võimalik ajateenijal ise ka hakkama saada. /.../ Eem...no näiteks erinevad ajateenijate enda läbisaamise küsimused. /.../ Ja selliseid igapäevaseid väikseid asju veel, et rahamajandus, mingi pangakaardid ja mingid taotlused, et ülikoolid ja tõendid, et nad ei tea, kuidas neid asju teha.“ Samas tunnistas intervjuueeritav, et kuna samade küsimustega sageli pöördutakse, siis on lihtne selles osas aidata, sest vastused on juba välja otsitud. Teiseks võimaluseks probleemide ilmsiks tulekul on see, et mõni rühmakaaslane räägib sellest rühmaülemale. „/.../ siis on pooled, kus rühmakaaslased toovad probleemi. Sõdur ise ei taha tulla ja siis mõni rühmakaaslane näeb, et on probleem ja siis ta tuleb ja räägib, et siuke asi on, et kas te saaksite nagu mingi lahenduse pakkuda või aidata kuidagi.“ Kõige vähem on rühmaülemate sõnul juhtumeid, kus nad ise suudavad

tuvastada probleemi või mure ja seda siis lahendada. Peamise põhjusena tuuakse välja seda, et see aeg, mis nad veedavad oma alluvuses olevate teenistujatega on siiski liiga lühike, et tuvastada ja märgata inimeste muresid. *“ /.../ väga vähe neid, kus sa nagu ise tuvastad, et on probleem /.../ siis mingi väga suur indikatsioon peab olema. ”* Ühe rühmaülema sõnul määrab pöördumise viisi tihtipeale ka aeg, mis koos on veedetud. *„ /.../ aga see sõltub ka sellest, kaua seal rühmas oldud on, et kui aasta algus on, kõik on värske, siis pigem otsitakse mujalt ja siis kui on kauem koos oldud siis hakatakse alles otsima selle rühmaülema käest esimesena. ”* Intervjueeritav toob ka välja, et pöördumiste osas on näha, kuidas mõnes rühmas on tendents pöörduda esmase abi järele kohe oma rühmaülema poole, kuid osades rühmades otsitakse pigem abi mujalt. Ülemate sõnul pöördutakse ahistamise või kiusamise juhtumitega samuti ennekõike sotsiaaltöötajate poole. *„Pigem siukeste ahistamise asjadega minnakse otse sotsiaaltöötaja juurde. Et tihtipeale nad ei julge või häbenevad sellest rääkida ja lähevadki ... noh sotsiaaltöötajad on meil naised, siis nad tunnevad seal ennast mugavamalt sellest probleemist rääkida. Ja siis läbi sotsiaaltöötaja jõuab see info minuni ja siis saan mina reageerida. ”*

Ajateenistusse tulek ja lahkumine

Intervjueeritud rühmaülemate silmis on peamised põhjused naiste ajateenistusse tulekuks huvi riigikaitse vastu ja soov selles vallas karjääri teha, enda proovile panek, enesetõestamine või huvi konkreetse valdkonna vastu. *„/.../ oligi meditsiini huvi. Kaitseliidus ka meditsiiniga ja tuli ka ajateenistusse, et õppida parameedikuks. Läbis parameediku kursused ära ja nüüd on päris õnnelik ... mõtleb ka üldse ka meediku karjääri peale edasi. ”* Lisaks leiti, et rohkem tuleb tõenäoliselt naisi ka „Naised vormi“ kampaania tõttu, sest Kaitseväge avastatakse enda jaoks potentsiaalse seikluse või karjäärivõimalusena. *„/.../ aga ma arvan, et kes tulevad jagunevadki suuresti kahte lehte, et on nagu pooled, kes tahavad panustada ja pooled kes nagu ... noh nad tulevad, lõpetavad gümnaasiumi ja ei tea, mis nagu eluga teha ja mõtlevad, et hea küll, ma lähen proovin. ”*

Halva näitena toodi välja ka naisi, kes tulevad lihtsalt ajateenistusse meest otsima. *„/.../ järgmine variant on siuke kõige kehvem, ehk ei tulda õigete eesmärkidega, vaid tullaksegi lihtsalt meest otsima. Et kahjuks neid on valdav enamus jaa siis see peegeldub täiesti väljaõppes ja üldse sotsiaalses struktuuris, mis rühmas hakkab tekkima. ”* Need naised ülemate silmis aga ajateenistuses kaua vastu ei pea ja üldjuhul lahkuvad SBK jooksul.

Rühmaülemate hinnangul kasutavad paljud naised võimalust lahkuda ennetähtaegselt, ehk esimese 3 kuu jooksul. Peamised põhjused jagunevad rühmaülemate tähelepanekute kohaselt meditsiinilisteks, füüsilisteks ja isiklikeks. Meditsiinilise poole pealt on naisi, keda tabab terviserike või probleem, mis ei lase tal edasi teenida, kuigi motivatsiooni jagub. „*Mõni aasta tagasi jäid päris paljud rasedaks ... oli üks põhjus. Kolm tükki tuli, kolm tükki läks kolme kuuga.*“ Füüsilise poole pealt on mitmeid naisi, kes ei saa hakkama koormusega. „*Ja suht paljudel on lihtsalt ... nad ei ole eelnevalt trenni teinud ja kui nad siia tulevad ja hakkavad põhimõtteliselt enda keha raskust kandma igal pool, siis nad lihtsalt lähevad katki ja siis nad peavad ära minema.*“ Samuti ei taheta olla koormaks oma rühmakaaslastele. Isiklike põhjustena tuuakse välja ka valesid ootusi või eeldusi ajateenistusele üldiselt. „*Põhjuseid võib olla väga mitmeid. Eee ... no võib-olla ei vasta midagi tema ootustele või eeldustele ja ta saab aru, et ta on teinud vale valiku, soovib ära minna. Eee, võib-olla pettub ta kaitseväge süsteemis kui sellises, et ei ole teenistuskaaslased ootuspärased, ei ole ülemad päris need, kes võiksid olla ja soovib ka ära minna. Võib-olla ta tunneb, et teda piisavalt ei kuulata, ei saada aru, eee ... otsustab ära minna /.../.*“ Ka teise rühmaülema silmis võib lahkumise põhjusi näha valedes ettekujutustes ajateenistusest. „*Suht paljudel on valed ootused või arusaamad, sest nad arvavad, et nad tulevad siia, esimene päev saavad kohe relva kätte ja nad jooksevad siin 11 kuud. Aga seda ootamist ja seda niiõelda igavat aega nad enda jaoks ei ole arvestanud. Aga seda on tegelikult päris palju.*“ Raskusi võib olla ka uue elukorralduse omandamises, mis võib anda tõuke soovile lahkuda. „*/.../ kas siis ei suudeta sotsialiseeruda, või siis see kord ja elustiil ei sobi. Siis lihtsalt saadakse aru, et see 11 kuud või 8 kuud elust on ikka noh, päris pikk aeg.*“ Ühe rühmaülema sõnul on esinenud ka näiteid, kus naisajateenija tuleb „meest otsima“, leiab suhte ja lähebki siis ajateenistusest ära.

Kohustuslikuks muutmine ja kitsaskohad

Intervjueeritud rühmaülemate arvamused jagunesid naistele ajateenistuse kohustuslikuks muutmise osas kolmeks. Esimene osa leidis, et tõepoolest võiks seda rakendada ja toetas naistele ajateenistuse kohustuslikuks muutmist. „*Mina isiklikult küll toetaks seda, sest mida rohkem on meil sõdureid maa peal, seda rohkem on meil ju Eesti kaitstud.*“ Lisaks toodi välja, et riigi kaitsmine on põhiseaduslik kohustus. „*Ma olen nagu mõnes mõttes nõus, et kui meil on põhiseaduslik kohustus, et riigi kaitsmine on kohustus kõigile – see sooline vahe seal, noh nii palju kui ma olen näinud enda naisajateenijaid, siis ei ole nagu suuresti vahet. /.../ päeva lõpuks nad teevad selle sama soorituse ära, võib-olla veidi aeglasemalt.*“

Teise vaatenurgana nähti, et panustada võiksid kõik ühiskonna liikmed, aga naiste riigikaitssesse panustamine ei peaks olema just ajateenistuse vormis. „/.../ et võib olla ka mingi muu asendusteenistus, miks mitte? See oleks ju siiski riigile kasulik.“; „Et kas siis just ajateenistus kohustuslikuks või siis noh, riigikaitssesse panustamise viise on teisigi.“

Kolmanda vaatenurgana oli esindatud rühmaülemate arvamus, kes leidsid, et naiste jaoks ei peaks ajateenistus kohustuslik olema. Peamiste vastuargumentidena nähti infrastruktuuri vähesust. „Meil ei jätku lihtsalt ruumi. See on peamine põhjus. /.../ et see vajab kõik nagu lisainvesteeringuid ja rahalise poole pealt me jääme lihtsalt hätta.“ Toodi välja ka raskusi naiste rakendamisel ning neile sobivate tööde leidmisel. „/.../ siis me peaksime tõsiselt ja väga palju kaaluma, et kuhu ja mida me saaksime neid panna tegema, et me ei kaotaks oma lahingvõimet täies mahus või et me ei paneks neid siukeste koormuste peale, kus tegelikult nad vastu ei pea.“ Ühe rühmaülema hinnangul oleks naiste kohustuslikul kaasamisel negatiivsed tagajärjed reaalse sõjaolukorra puhkemisel. „/.../ kui puhkeb sõda ja mehed lähevad nagu sinna – kui sa oled naistele ka ajateenistuse kohustuslikuks teinud, siis on küsimus, et kes seda ühiskonda siin nagu siis veel üleval hoiab. /.../ ühiskond lakkaks olemast, kui kõik läheks järsku sõtta.“

Naiste osalemisega seotud kitsaskohtadena nähti kogenematust naissoost ajateenijate õpetamisel. „Meil ei ole väga laialdast tegelikult ... koos naistega ... naisajateenijate õpetamise kogemust. Seda võiks hakata kuskilt omandama ... kasvõi naaberriikide näidetest.“ Samas tunnistati, et olulisem on lahendada logistilisi probleeme ja personalipuudust, mis kaasneks, kui naisi suuremas mahus juurde hakkaks tulema. Hetkel peetakse suurimaks murekohaks puudulikku eeltööd naiste värbamisprotsessis. „/.../ et just värbamise ajal korralikult oleks vaja neile teavitussüsteemi, et tegelikult mis on ... Mis oleks hea oleks, kui oleks mingi naissoost isik, kes oleks ise ajateenistuse läbi käinud oleks seal kohal ja et tal oleks võimalik seletada ja rääkida ja vastata erinevatele küsimustele. Ja samuti siis välja selgitada, et mis põhjustega sinna tahetakse minna üldse. Et kui tahetaksegi minna meest otsima, siis ei tuleks lasta, sest see tekitab üleliia probleeme ja muresid nii tegevvällastele kui teistel ajateenijatele.“ Rühmaülemad ise leidsid, et naisajateenijatega võiks juba enne teenistusse võtmist rohkem suhelda ja selgitada, milles ajateenistus täpselt seisneb ja mida tasub oodata. „/.../ et tihtipeale selline osa selekteerimisest alguses, kui inimesi hakatakse teenistusse võtma on täiesti puudulik, et seal ei pöörata sellele rõhku ja ei uurita seda piisavalt, et ise mina näen seda, et seda asja peaks juba varasemalt rohkem uurima, mis eesmärgiga ta tahab tulla, mitte see, et nüüd tuleb üksusesse ära ja siis üksuse ülem peab hakkama seda ise välja selgitama.“

Kaks rühmaülemat nimetasid, et kitsaskohti naiste lisandumisega ei ole, kuna üha enam jäetakse teenistusse võtmata meessoost isikuid. Nende kogemuse põhjal on iga võitleja personaalne ja erinev isiksus, kellele tuleb olenemata soost sobiv koht leida. „Kitsaskohti küll ei ole. Arvestades seda, palju Kaitseressursside amet meil siin mehi ära võtab siis noh ... Et kui ma vaatan enda neid ajateenijaid, kes mul seal on, siis ütleme nii, et julgelt 1/3st on see naisajateenija parem. Pigem nagu võtta neid, kui lihtsalt olla miinuses.“

4. VINJETID

Vinjettidele kasutamisel oli näha rühmaülemate erinevaid vaateid ja lahendusi olukordadele ja soo aspektile. Järgnevalt on välja toodud rühmaülemate vastused ja selgitused hüpoteetilistele vinjettidele. Oluline on aga mainida, et kuna tegemist on tehislike olukordadega, ei saa me kindlalt väita, et reaalses olukorras rühmaülemad ka samamoodi käituksid. Ette antud olukorrad ehk vinjetid on esitatud joonitult ning rühmaülemate tsitaadid on esitatud *kursiivis*.

Vinjett 1.

Kaitseväge angaaris on hunnikus küttepuud, mis on vaja veoautode peale laadida. Sina, kui rühmaülem, annad oma rühmale juhised ülesanne täita. Rühmas on ka üks naine. Veoautod aetakse lao ette ning kõik sõdurid, sh üks naissõdur hakkavad puid auto peale laduma. Pead aga ise töökohustuste tõttu ära minema ning määrad oma rühma hulgast vastutaja, kes jälgiks, et kõik toimib sujuvalt ja koordineeriks sõdurite tööd. Kelle määraksid? Millistel alustel?

Antud vinjeti tõmbasid ja selle üle arutlesid 3 rühmaülemat. Kõigi kolme silmis sugu otsuse tegemisel rolli ei mängi. „Ma kindlasti määraks sellise isiku, kes saaks selle tööülesandega hakkama. Et ennekõike, kellel oleks seda vastutustunnet ja kellel oleks siis ka niiöelda juhi ja organisaatori oskused. /.../ nagu puhtalt selle pealt, et kas naisterahvast või meesterahvast ma pigem ei eelistaks, vaid pigem seda isikut, kellel on need vajalikud oskused olemas.“ Ülemad tõid välja, et vastutaja määramine sõltub sellest, mis ajaperioodil selline olukord tekib. „Ehk siis meil on nagu väga selgelt paigas juhtivad ametikohad ja mitte juhtivad. Mingi hetk need nagu selgitatakse välja, kes me ... kes saab rühmaülemaks, kes saab jaoülemaks, ehk siis, kui meil on olemas ja juba selgelt paika pandud ja treenitud üksus, kellel on sihtstruktuur ja käsuliin paigas, siis ma määraks siis kõige kõrgemal positsioonil oleva ajateenija. Aga kui me räägime ütleme siuke SBK aeg, kus kõik on võrdsed, siis ei ole selget niiöelda, seda ... siis mina lähtun vastutaja määramisel tavaliselt sellest, et keegi jääb ikkagi silma oma paremate juhtimisomadustega ehk siis mina määran selle põhjal ja soolist vahet mina ei tee sellel puhul.“ Rühmaülemad tõdesid, et kui kõrgeimal positsioonil või heade juhiomadustega oleks silma paistnud naisteenistuja, siis nad tema ka vastutavaks määraksid ning ohukohta siinkohal ei nähta. „Samamoodi nagu mina tajun, kes teeb oma sooritusi paremini, kes on rohkem motiveeritud, kes saab paremini asjadega hakkama, samamoodi tajub seda rühm /.../ ma ei ole nagu väga nurinat kuulnud, et miks tema on ja miks mina ei ole /.../.“

Rühmaülemad jäid vinjeti üle arutledes samale seisukohale, mida väljendasid ka intervjuus – kaitsevääs on kõik võrdsed ja eristamist nende silmis ei toimu. Küll aga toodi välja, et teatud etapis (nt Nooremallohvitseride kursusel) antakse vastutav roll järjest kõikidele alluvatele, sest seal peavad olema kõik võimalised juhtima. „*NAKis peavad kõik hakkama saama. /.../ kui NAK on, siis naissõdur sai ka otsest tagasisidet. Küll mitte alati meeldivat, aga no mis seal vahet on. Tema sooritus, peab samamoodi hakkama saama.*“ See väljendus andis aga veidi aimu sellest, et pigem seostatakse kehva sooritust just naisterahvaga. Rones ja Fasting (2015) leidsid oma uuringus, et kaaslaste hindamisel kalduvad meessoost isikud pigem alahindama ja vähem väärtustama naiste sooritust. Tihti peale ei hinnata mehi ja naisi võrdsetel alustel, vaid otsitakse vigu ja vajakajäämisi ennekõike naisteenistujate soorituses (Rones ja Fasting, 2015). Sellest lähtuvalt võivad ka rühmaülemad alateadlikult vähem väärtustada naissoost ajateenijate liidrioskusi või sooritustulemusi.

Vinjett 2

Ajateenijatele korraldatakse MMA tüüpi käsivõitluskursus, mis sisaldab mitmesuguseid elemente, näiteks võivad seal olla heited, kus haare võetakse jalgevahelt jms. Sinu ülema poolt on tulnud korraldus, et tüdrukuid sellesse ei kaasataks, kuna hiljem võib tulla jama, nt võimalikud ahistamise või ebasobiva käitumise kaebused, mis võivad jõuda ka meediasse jms. Kuidas reageerid, mis otsuse teed?

Vinjetile vastas 4 rühmaülemat. Vastuste osas jätsid kõik rühmaülemad vastutuse enda ülemate kanda. „*No otseselt kui ülem on öelnud, siis tema võtab kõik selle vastutuse. Ehk kui ta ise keelab, siis see on tema otsus, mis ... seal ei ole nagu minul enam mitte midagi teha /.../.*“ Kui aga muuta olukorda vastavalt, et otsus ja ohukoha nägemine/mitte nägemine on nende teha, jaotusid vastused kaheks. 2 rühmaülemat teeksid otsuse lähtuvalt vestlusest konkreetsete naisosalejatega. „*Aga kui oleks minu teha, siis peaks otseselt sellelt tüdrukult ise küsima. Kui ta näeb, et see on niiviisi ahistamise niiöelda ... tema jaoks sellise tundega, siis miks mitte, las ta istub kõrval, aga samas kui ta arvab, et ta ei näe probleemi selles, et miks selle MMA tüüpi kursusega tal mingeid probleeme tuleks ja ta tahab kaasa teha, siis aga palun, las ta teeb kaasa.*“ Teised 2 rühmaülemat aga ise ohukohta ei näinud ja enda sõnul ei küsiks nad enne probleemi ilmnamist naisteenistujatelt, kas nad soovivad osaleda või mitte. „*Pigem ei näeks ohukohta, enne kui ... Jah, pigem ei näeks. /.../ kuna teistelt võitlejatelt ma ei küsi, kuidas nemad ennast tunnevad, kui keegi haarab neist kinni, siis ei küsiks.*“ Seega 2 rühmaülemat nägid antud olukorda potentsiaalse ohukohana, millega on vaja eelnevalt tegeleda ning kaks rühmaülemat nägid seda kui väljaõppe osa, millega on vaja tegeleda probleemide kerkimisel. Oluliseks peeti

aga ise juures olemist, et vältida „lollitamist“. Potentsiaalse lahendusena nähti ka võimalust panna kokku eraldi grupp naissoost ajateenijatest. „/.../ sellisel juhul tuleb leida naisajateenijatele võimalus oma grupp kokku panna, ehk nad ei ole seal käsivõitluskursusel mingite meeste vastu, vaid ongi naised omavahel.“

Vinjett 3

Naistepäeva puhul antakse naisajateenijatele nädala keskel linnaluba, samal ajal kui teistel sõduritel väljaõpe jätkub. Kuidas Teie seda olukorda näete? Mis Te arvate, kuidas see mõjub rühmaliikmetele

Vinjetile vastasid 4 rühmaülemat. 3 rühmaülemat leidsid, et nemad samamoodi ei käituks ja linnaluba ei annaks. „Noo, see linnaluba, see on juba suht lollus, et ta sellepärast peaks saama, sest ta teab, et kõik on võrdsed ja see privileeg ei saa tulla talle nagu kohustusena, et me peame talle andma seda. Et kui tal mingit mõjuvat põhjust ei ole, siis ta ei peaks saama seda /.../.“ Rühmaülemad leidsid, et see on väga tahetud soodustus ja võib tekitada ebavõrdsuse tunnet. „Mina ei teeks nii, ütleme siis kohe välja. Et kuna mehi me ei lase meestepäeval välja, siis miks me teeme erandi naise puhul lihtsalt selle põhjal nagu, sellepärast, et nad on naised, et see näitab ju seda, et osadesse rühmaliikmetesse suhtutakse teistmoodi kui teistesse.“ Samas tunnistas üks neist rühmaülematest, et emadepäeval naisajateenija koju laskmist ta isegi kaaluks, kuna see oli tema silmis erilisem ja olulisem. „/.../ võib-olla kui tuua erisusena, et kui peaks olema eriolukord, et on emadepäev ja jumal hoidku mõni naisajateenija on ema, noh siis vast ikka võiks võib-olla /.../.“

Üks neist neljast rühmaülemast ei näinud aga linnaloas kui sellises otsest probleemi. Lisaks ei leidnud ta, et see ka kaaslaste seas erilist pahameelt tekitaks. „/.../ naistepäev ja emadepäev, kõik on nagu ... me oleme nagu üles kasvanud selles vaimus, et juba lasteaias me tegime mingi kaarte ja asju ja nagu saadakse aru vaata. /.../ üldiselt ma arvan, et nagu siukses olukorras, kui anda nagu naisajateenijale naistepäeva puhul mingi preemia, siis see, ma arvan, et see ei tekita mingit trotsi. Noh kindlasti võib-olla kelleski tekitab ja see oleneb, kui raske see väljaõpe tollel päeval on, aga suuresti ma arvan, et ee ... see rühmas ei tekitaks trotsi.“ Rühmaülem tõdes, et nende väeosas on ka meestepäeva puhul naiskollektiiv neile kooki pakkunud või väikestviisi meeles pidanud, seega ei näinud ta selles midagi halba.

Vinjett 4

Teie rühmas on neli naisajateenijat. Teile kui rühmaülemale jäävad metsas vahele mees- ja naisajateenija vahekorras. Kuidas käitute/reageerite? Kellele sellega seoses briifi teete? Mis on briifi sisu?

Vinjetile vastas 3 rühmaülemat, kes kõik tõid välja, et seksuaalsuhted ajateenistuses on keelatud. Kõik kolm rühmaülemat vestleksid antud noormehe ja naisega, kuid esmalt piirdusid suulise noomitusega, millest kannaksid ette ka oma ülematele. „*Tuleb vestelda nende mõlemaga väga pikalt ja laialt ja esialgu lihtsalt suulise noomitusega piirduda, aga kui oleks teistkordne juhtum veel, tuleks alustada juba menethusega /.../.*“ Kui rühm otseselt pealtnägijaks ei olnud, siis kahe rühmaülema kohaselt neid vestlusesse ei kaasataks. „*Ma räägiks ainult konkreetselt nendega, sest kui rühmas on sul ainult üks naine ja tuleb järsku see jutuks, siis hakkab ju kogu rühm arvama, et midagi juba toimub. Võiks ikkagi privaatsete asjadega jääda privaatseks, kui see võimalus on.*“ Seega üritatakse juhtum jätta võimalikult väheste teada, et vältida diskrimineerimist ja rühma sisepingeid. Üks rühmaülem leidis aga, et tema peaks vestluse kogu rühmaga koos. „*Aga kindlasti keda ma briifiks - siis kogu rühma, mitte ainult neid kahte isikut, sest noh ... minu silmis, kui on niiõelda ülesanne, et kui me oleme metsas, siis meil on ülesanne ja käib väljaõpe, et siis sellised asjad on suht kohatud.*“ Samas väitis antud rühmaülem, et kuna tal seesugune kogemus puudub, peaks ta eelnevalt nõu oma ülemate, kaplani või õigusvahemehega, et kuidas antud olukorras käituda.

Vinjett 5

Rühmas on üks naisajateenija, kel parasjagu päevad, kõht valutab ja ilmselgelt on väga halb olla. Lisaks igaühe individuaalvarustusele on tarvis rühmas laiali jagada kaasavõetav jaovarustus. Sina ülemana näed, et tüdrukul on kehv olla ja otsustad jagada jaovarustuse laiali poiste vahel, tüdruku selle kandmisest vabastades. Tütarlaps hakkab protestima ja soovib, et teda koheldaks võrdselt teistega ja ta soovib ka võtta enda peale varustuse kandmise. Kas sellest tulenevalt muudad oma otsust?

Vinjetile vastas 3 rühmaülemat. Soo aspektist rühmaülemad vahet ei teinud. „*Kui ta nagu ... noh see ei pea ainult nagu tütarlapse puhul olema, et samamoodi sa näed et kas näost, või olekust, kui on koguaeg hästi tublisti asju kaasa teinud ja sa näed, et tal on hästi loid olla või tal on halb, siis nagu mina lähtun alati sellest, et vahet ei ole, meil on armee, aga tervis on nagu kõige tähtsam /.../.*“ Otsuse muutmise osas olid aga rühmaülemad eri seisukohtadel. Üks rühmaülem leidis, et see peaks olema teenistuja enda otsustada. „*Kõige paremini tunned sina iseenda keha, onju. Et ma võin küll vaadata teile näkku ja öelda, et teil on halb olla, aga ma ei*

ole teie kehas. Inimestel on erinev valulävi, aga seal tuleb nagu mõistlikult suhtuda, et kui ta nagu tõesti ise tahab proovida ja sa näed, et noh /.../ olukord ei ole nagu väga kriitiline, siis me nagu laseme teha, aga lihtsalt ütleme nagu rühmale ka, et jälgige teda ja andke nagu kohe teada, kui asi hullemaks läheb.“ Enda keha ja võimeid tunnevad küll inimesed ise kõige paremini, kuid ka Martin ja Collinson (1999) sõnul on naistel meestekesksetes organisatsioonides suurem enesekehtestamise vajadus, kus tihtipeale tuleb pingutada topelt, et tõestada end meeste silmis. See võib aga kaasa tuua selle, et naine, kellel on tõesti halb olla pingutab üle oma võimete, et mitte nõrgem välja paista.

Kaks rühmaülemat leidsid aga, et nemad oma otsust ei muudaks, kuna neil kui rühmaülematel on otsustusõigus. „/.../ kuna ülemana ma näen seda, et on tervislikud probleemid, mis võivad põhjustada lisa-kannatusi, ehk siin kohal on minul täielikult otsustusõigus keelata tal igasuguse varustuse ja asjade kandmine. Ja see ongi tegelikult rühmaülema või teise tegevvälase enda äranägemise järgi. Samamoodi keelatakse ka meessoost isikutel asju kanda teinekord, kuigi nad tahavad asju kaasa teha. Kui neil on lihtsalt mingi meditsiiniline vastunäidustus, siis me peame neil käsu korras keelama asju teha. Et antud juhul mina ei muudaks oma otsust.“

Vinjett 6

Rühmadevaheline võistlus - auhinnaks on kolmepäevane linnaluba. Sinu rühmas on näha, et üks naisajateenijatest on teistest nõrgem ja jääb märgatavalt maha. On näha, et ta pingutab oma võimete piiril, kuid sellest hoolimata ei suuda sammu pidada. On oht, et tema „tõttu“ on rühm võistlust kaotamas. Kuidas reageerid?

Vinjetile vastas 2 rühmaülemat. Mõlemad olid seisukohal, et antud olukorras ei olegi midagi teha. „No aus mäng. Võistlusel on reeglid ja piirid ja kui nad ausalt kaotavad, siis kaotavad, vahet pole on see naine või mees seal nüüd.“ Rühmaülemate sõnul juhtub palju sagedamini, et võitleja, kes ei suuda sammu pidada, on meesvõitleja. „Samamoodi võib juhtuda, et see üks võitleja, kes ei suuda sammu pidada, on meesvõitleja. Seda juhtub siis palju tihedamini, kui seda, et see on naisajateenija ja tavaliselt seesama rühm või võistkond, kes siin on, leiab enda seas sellised aktiivsemad innustajad, kes aitavad kaasa siis neid. /.../ ja samamoodi rühmaülem siis innustab neid tagant /.../ Ja mina ei näe suurt vahet siin, kas tegu on naisterahva või meesterahvaga, sest jah ... seda, et mehest ajateenija jääb maha, seda näeb iga päev.“ Samas, kui naine on rühmas kõige aeglasem, võib see anda võimaluse teda kohelda kui „teist“, kelle tõttu võistlus kaotati. Siinkohal mängib olulist rolli rühmaülema oskus juhtida rühma kui

meeskonda, kus ollakse täpselt nii tugevad kui nende nõrgim liige, olenemata sellest, mis soost ta on.

Vinjett 7

Facebookis on naisajateenija enda rühm teinud tema kohta kinnises grupis rõveda seksuaalse sisuga postitusi. Naisajateenija saab sellest teada ja tuleb selle infoga Teie juurde. Kuidas reageerite/tegutsete? Kuidas olukorra lahendate? Mis on Teie sõnum sellele naisajateenijale?

Vinjetile vastas 1 rühmaülem. Tema sõnul ei ole selline asi aktsepteeritav ja on ka distsiplinaarkorras karistatav. „/.../ kindlasti selgitaks välja, et miks selline postitus üldse tehti, kas anti mingisugune alus, et kindlasti võtaks kõikidelt isikutelt, kes sinna kuuluvad seletuskirjad ja võtaks selle asja nagu menetlusse, et see on tegelikult ka distsiplinaarkorras karistatav.“ Rühmaülema sõnul uuriks ta täpsemalt asjaolusid ka naisteenistujalt. „/.../ sõnum sellele naisajateenijale ... Kõigepealt küsiks, et mille alusel selline postitus võib-olla tehti, et kindlasti see ei saa ju niisama toimuda. Võib-olla on selle naisterahva poolt mingi ebasünnis käitumine, või andis kindlasti võib-olla mingisuguse tõuke.“ Rühmaülema vastusest selgub, et ta sekkuks olukorda küllaltki tõsiselt, kuid tema põhjendustes väljendub jällegi süü otsimine ka naisteenistujas endis. Eraldi väärib märkimist see, et rühmaülem toonitab, et netikiusamisele on eelnenud naisteenistuja mitte korrektne või ebasobilik käitumine. Kuna rühmaülem on oma käitumisega eeskuju näitaja, on oluline, et sõnum kaaslastele, kes antud asjaga seotud olid, oleks ühene ja seaks piirid rangelt paika. Ülema vihjed, et naisteenistuja on selles pigem ise süüdi, saadavad kaadrile vale sõnumi ka olukorras, kui asjaosalised siiski karistuse saavad.

5. ARUTELU

5.1. Uuriija ja meetodi refleksioon

Peamise eneserefleksiooni kohana nägin koheselt vastuolu, et Kaitsevärke kui meestekeskse organisatsiooni läheb naissoost ajateenijate kohta meestelt uurima naisterahvas. Kartsin, et see võib tekitada ebamugavust ja hirmu vastajates ning soovi anda eeldatav vastus. Jooksvalt mõistsin aga, et vastavalt teemadele oli vastuseid igasuguseid ja kuigi mõnda rühmaülemat võis see mõjutada, kogesin, et see ei takistanud meestel arutamast ka naiste osalemisega kaasnevate nende silmis ebameeldivate asjade üle. Seega leidsin, et on oluline teadlik olla, et mõningane vastuolu võis tekkida, kuid ei paistnud, et see märkimisväärselt vastajaid mõjutanud või nende vastuseid kallutanud oleks.

Kuna oma bakalaureusetöös kasutasin ma lähenemisviisina kirjanduse ülevaadet, oli sel korral minu jaoks kvalitatiivse uurimuse läbiviimine mõnevõrra uudne. Algselt olin mures intervjuude läbi viimise pärast, kuid juba esimeste intervjuudega tuli pingelangus ja tundsin, et see polegi nii keeruline, kui olin arvanud. Avastasin, et intervjuude läbi viimine oli magistritöö koostamise kõige põnevam osa, sest andis võimaluse tutvuda väeosade siseeluga, kuulda rühmaülemate vaateid ja esitada küsimusi erinevatest vaatepunktidest. Olin arvestanud ühe intervjuu kohta 1,5 tundi, kuid mind üllatas, et intervjuud kestsid kõik lühemat aega ja jäid keskmiselt poole tunni pikkusteks. Kohati pani see mind kahtlema, kas äkki jätsin midagi tegemata või jäi infot väheseks. Transkribeerides tundsin aga, et kõik küsimused said vastused vastavalt intervjuueeritavate jutukusele ja soovile teemat avada ning otseselt vajakajäämisi ei esinenud.

Intervjuud transkribeerides mõistsin, et ei suuda piisavalt vaikust kanda, vaid pikema pausi korral tahan kohe hakata küsimusi rohkem lahti seletama ja täpsustama. Seega arendamist vajab kuulamisoskus, pauside aktsepteerimine. Kuna aga transkribeerisin intervjuu kohe peale selle läbi viimist, andis see mulle võimaluse järgmistel intervjuul üritada end parandada ja lasta vastajatel küsimuse üle mõelda. Panin ka tähele, et intervjuud, mille viisin läbi Tartu Ülikoolis, vastupidiselt väeosades läbi viidutele, tundusid vabama õhkkonnaga ja neis oli rohkem arutelu, pikemad vastused ning teema avamised. Ühelt poolt on see kindlasti tingitud ka konkreetsest inimesest ja tema jutukusest, kuid teisalt võis ka erinev keskkond tekitada vastajates julgust teemat rohkem avada, sest ei tundud, et ollakse Kaitseväre keskkonnas, kus on vaja esindada organisatsioonilist õhkkonda ja arvamust.

5.2. Ülemate kogemused

Väljaõpe

Vahetute ülemate suhtumist ja naissoost ajateenijate kaitseväes osalemise toetamist või mitte toetamist kujundab lisaks elus kogetule ja õpitule ka omandatud väljaõpe, haridus ja juhtnõõrid, mis on neile erialaselt kättesaadavad ja pakutavad. Eestis on kaitseväe ohvitseridele välja töötatud nelja astmeline haridussüsteem (Ermus, 2008). Ermus (2008) sõnul moodustab esimese astme Kaitseväe Akadeemia (KVA) kõrgema sõjakooli kolme aastane bakalaureuseõpe, mille lõpetajad on pädevad teenimaks rühmaülemate ja kompaniiülemate abina. Kõik uurimuses osalenud rühmaülemad olid ka selle haridusastme läbinud. Teise taseme moodustab KVA kahe aastane keskastmekursus, mille lõpetajad on pädevad töötamaks kompaniiülemate ja nooremstaabiohvitseridena. Kolmas aste on aastane vanemstaabiohvitseride kursus, mis viiakse läbi Balti Kaitsekolledžis ning annab pädevuse teenida vanemstaabiohvitseridena. Neljanda astme hariduse saavad vanemohvitserid kas teiste riikide sõjakolledžites või Balti kaitsekolledži kõrgemal kursusel. Esimesed kaks õppetaset on eestikeelsed, mille eesmärk on tagada teenistujate ühtset taset ja praktikat. Kolmas ja neljas tase on inglise keelsed ja annavad võimaluse teenistuda ka NATO staapides ja rahvusvahelistel õppustel (Ermus, 2008). Väljaõppel ja signaalidel, mis naiste osalemise kohta treeningul ja õppetöös edasi antakse, on minu silmis oluline mõju ka sellele, kuidas rühmaülemad naiste osalemissuhtuvad ja kas seda toetatakse. Käesolevas uurimuses osalenud rühmaülematel valdavalt väljaõppes eraldi naiste osalemisele ja erisustele rõhku ei pandud, seega võib eeldada, et nende suhtumine naisajateenijatesse põhineb pigem teistel teguritel. Ka välismaises kirjanduses leitakse, et naiste eripäradele väljaõppes piisavalt rõhku ei pöörata, mis on aga ohukohaks, sest sugude vahel on siiski erinevusi (McGraw, Koehlmoos, Ritchie; 2016). McGraw jt (2016) sõnul on näiteks naisi treenides vaja keskenduda rohkem otsestele lihasgruppidele suunatud harjutustele, et maksimeerida nende füüsilist võimekust ja vältida vigastusi. Ka meditsiiniõppes on Wilson, Corrigan, Reese, Almonte, Simpson ja Wilson (2016) uurimuse kohaselt põhirõhk meeste anatoomial ja meedikud vajavad rohkem naiste eripärade õpetamist. Antud uurimuses tõdesid ka intervjueeritud rühmaülemad, et nad sooviksid rohkem tähelepanu pööramist naistega tegelemise eripäradele ning seda võiks õppida teiste riikide praktikast. Schaefer, Wenger jt (2015) uurimuses leiti, et juhid ei pea üksust juhtima teisiti ega tegema muudatusi, kui meeskonnas viibib naisliikmeid. Sellest lähtuvalt ei ole justkui eriline

tähelepanu ja õpe naiste liitumisel oluline. Nagu eelnevalt mainitud, on oluline pöörata naiste puhul rõhku teatud lihasgruppide treenimisele, meditsiinilistele eripäradele ja tähelepanelik peab olema ka meeskonnasiseste suhete ja naljade osas, et aidata luua ja hoida sidusust erinevate grupiliikmete vahel. Seesac (2014) uurimuses tuuakse Makedoonia, Serbia, Montenegro jt näitel välja, et lisaks ülemate harimisele on kasutusel ka koolitused, seminarid ja konverentsid kõigile teenistujatele, mis tutvustavad võrdõiguslikkust ja sugude ühtsust. Bosnia ja Hertsegoviinas on sugude võrdõiguslikkuse õpe ülematele ja juhtidele lausa kohustuslik ning Balkani riikides toimub ka iga-aastaseid koolitusi teemal, kuidas hoida ahistamisvaba töökohta (Seesac, 2014). Sarnastest meetmetest võiks kasu olla ka Eesti Kaitseväge haldusalas, sest ka uurimuses osalenud rühmaülemad tõdesid, et seksistlike nalju tuleb ette ja ebavõrdset kohtlemist ning erisuste tegemist võib esineda.

Kogemused ja suhtumine

Samamoodi aga nagu me ei saa üldistada 6 rühmaülema näitel kogu organisatsiooni, ei saa me üldistada ka antud 6-te rühmaülemat ning seega peegeldavad tulemused läbilõikeliselt rühmaülemate subjektiivseid nägemusi. Vahetute ülemate hoiakud ja erinev mõtestatus naiste osalemise suhtes annavad aimu, kuidas nende vaateid ja suhtumist on kujundanud seni kogetu ja selle tõlgendamine, mis annab aimu sotsiaalkonstruksionistlikust maailmapildist (Strömpl, 2012). Siplane (2017) ja Cone (2016) tõid mõlemad oma uurimustes välja, et kogemused või nende puudumine töös naissoost ajateenijatega mõjutavad ka seda, kuidas suhtutakse naiste hakkama saamisesse ja võimekusse. Viidatud autorite sõnul on üldjuhul negatiivsemalt meelestatud need mehed, kel reaalne kogemus naisteenistujatega puudub. Antud uurimuses olid naissoost teenistujate osalemise suhtes positiivselt meelestatud ja toetaval seisukohal kõik intervjueeritud rühmaülemad. Selles võib aga näha ka võimalikke viiteid sotsiaalselt soovitatavale vastamisele, mis on Palksaar ja Purge (2019) sõnul konstruktiks, mis paneb inimesed andma vastuseid, mis vastaksid nende silmis normidele ja ootustele. Selle kaudu üritavad inimesed jätta endast positiivset kuvandit (Tracey, 2016). Ka antud kontekstis võisid rühmaülemad tunda survet vastata teatud ootustele ja võib-olla ei julgenud ka teistsuguseid arvamusi esitleda. Minu arvates olid rühmaülemad vinjettide lahendustes rohkem sooneutraalsed ja andsid justkui „oodatud vastuseid“ ja lahendusi sooküsimustele ning arutasid just intervjuude käigus avameelsemalt ja julgemalt ebavõrdsuse ja naisajateenijate stigmatiseerimise üle, tuues välja ka nende silmis naisteenistujatega kaasnevaid negatiivseid omadusi.

Rühmaülemate negatiivsed kogemused võivad aga suhtumist naiste osalemisse õõnestada, mis väljendus ka selles, et üksikud negatiivsed kogemused rühmaülemate minevikus, panid neid tihti peale üldistama kogu naissoost ajateenijate hakkama saamist üldiselt. Kaldoja (2006) kohaselt on sellisel juhul tegemist eelarvamusliku suhtumisega, kus mõne üksiku tähelepaneku järgi antakse hinnanguid ja üldistusi laiemalt. Kuigi on olnud negatiivseid kogemusi ka meesajateenijatega, siis selles vallas üldistamist välja ei paistnud. Kui sõnades väljendasid uuringus osalenud rühmaülemad oma poolehoidu naiste osalemisse, võis intervjuudest tajuda ka mitmeid negatiivseid suhtumisi naistesse ning nende hakkama saamisesse või rollivõimalustesse kaitseväs. Kaldoja (2006) kohaselt on ühiskonnas levinud traditsioonilised ja stereotüüpsed arvamused naiseks ja meheks olemisest ning seda kujundavad ja taastoodavad ühiskonnas domineerivad soorollid, sooideoloogia ja soostereotüübid. Ka antud uurimuses joonistus välja mitmeid tähelepanukohti, kus rühmaülemad põhjendasid oma vaateid stereotüüpsete vastustega või väljendasid stigmatiseerivaid üldistusi naiste kohta: nt „*Naised on nõrgemad ja neile ei taheta alla jääda*“, „*naiselikud töökohad*“, „*füüsiliselt pole naised piisavalt võimekad*“, „*naised ei tule stressiga toime*“, „*naised on leebemad ja pehmemad*“. Stereotüüpsed vaated ja üldistused aga ohustavad naiste karjäärivõimalusi ja edendavad negatiivseid ootusi naiste hakkama saamisele ja sooritusele (Heilman, 2012). Lisaks asetasiid rühmaülemad teatud juhtudel ise naisi stereotüüpilistesse olukordadesse, läbi mille nägid mõju üksusele. Nt. „*meesvõitlejatele mõjub moraalselt halvemini, kui nende naissoost kaaslane saab haavata*“. Ebavõrdne kohtlemine, stigmatiseeritud olek ja erisuste välja toomine kõnelevad aga ka naiste vähemusgruppi kuuluvusest militaarorganisatsioonis (Wagley ja Harris, 1958). Ka rühmaülemate üldistused annavad aimu, et naisi peetakse „teisteks“ ja eraldi grupiks, kellel ajateenistuses on vähem võimu ja väärtust. Seega on töös näha viiteid vähemusgrupi teooriale (Ingl. *minority group theory*) ning vähemusgruppe iseloomustavaid tunnused kehtivad ka militaarorganisatsioonis osalevate naiste osas, kuna neid stigmatiseeritakse ja stereotüüpiseeritakse. Lisaks kasutasid rühmaülemad oma väljendustes soonormide mõju neutraliseerimist, ehk teatud olukordades väideti, et soolisusel pole vahet: „*sõltub konkreetsest isikust*“, „*sugu ei mängi rolli*“. Selline sooaspekti mitte arvesse võtmine võib aga mõjuda diskrimineerivalt ja suurendada ebavõrdsust, sest ei võeta arvesse naiste ja meeste erinevaid vajadusi, ressursse ja kogemusi, vaid rõhutakse isikuomadustele (Haridus ja Sugu..., 2019). Käesolevast uurimusest joonistus aga välja, et kuigi verbaalselt toetasid valdav osa ülemaid võrdset kohtlemist ning indiviidile parima koha leidmist ja seeläbi ka mitmekesisuse lähenemist, siis nende sügavamates mõtteavaldustes oli näha ka ebavõrdset kohtlemist ja ühiskonnas levinud negatiivsete hoiakute taastootmist. Näiteks toodi vinjeti põhjal välja, et

naistele kaalutakse rohkem naistepäeva puhul linnaloa andmist või eeldas üks ülem, et ahistamisjuhtumi korral on tõenäoliselt naine ise mingeid signaale meestele saatnud. Lisaks tõi üks rühmaülem välja, et meesajateenijaid panevad naised pingutama, sest keegi ei taha naisele alla jääda. Selles nähtub aga ka rühmaülema hoiak naiste kui nõrgemate või vähemväärtuslike võitlejate suhtes, kellele oleks piinlik alla jääda. Väljendustest peegeldub, kuidas ühiskonnas levinud stigmatiseerivad hoiakud ja väärtused kujundavad ka rühmaülemate käitumist ja suhtumist ning on näha, et kuigi üritatakse ja tahetakse kohelda kõiki võrdselt, ei pruugi see isiklike teadvustamata hoiakute tõttu õnnestuda.

Naiste roll ja positsioon

Tulenevalt seadusemuudatustest on Eestis naistel võimalik teenida kaitseväes igal ametikohal vaba konkurentsi tingimuste alusel. Ajalooliselt on aga välja kujunenud, et naisi kohtab rohkem toetavates ametites, tulenevalt nii nende enda huvist kui ka soolistest stigmadest selle kohta, kuhu naised rohkem sobiksid (Davis ja McKee, 2004). Kuigi naiste rollivalikud ei ole tänapäeval paljudes sõjavägedes teoreetiliselt justkui piiratud, kasutavad siiski väga vähesed naised oma õigust nendel ametikohtadel töötada (Mathers, 2013). Mathers (2013) arvates on selle põhjused militaarkultuuris ja ühiskonnas levinud hoiakutes, mis heidutavad naisi antud ametikohtadele pürgimast. Lisaks on välismaises kirjanduses ümber lükatud väiteid, mille kohaselt ei ole naised võimelised oma füüsilise tõttu teatud ametikohtadel tegutsema (Prividera ja Howard, 2012; Allison jt, 2015; Tepe jt, 2016), kuid ometi leiab enamik naisi rakendust pigem toetavates rollides, kui maskuliinseteks sõjaväelisteks positsioonideks peetavatelt aladelt nagu otsene lahingtegevus. Ühiskonnas on välja kujunenud tööde, vastutuste ja võimaluste jaotus meeste ja naiste vahel, mida tuntakse soosüsteemina ning mis õigustab ja taasloob ka meeste ja naiste vahelisi võimusuhteid (Kaldoja, 2006). Gustavsen (2013) uurimuse kohaselt mehed pigem alahindavad naiste toimetulekut sõjaväes. Ka käesolevas töös osalenud rühmaülemad pigem üldistasid ja alahindasid naiste füüsilist võimekust ja seega ka nende rollisobivust teatud ametitesse. Positsioonide valikul toodi välja kardetavaid üksikmomente, kus naise jõud ei käi ülesandest üle ja selle põhjal otsustati, et roll naisele üldse ei sobi. Samas on ka mehi, kes pole füüsiliselt nii võimekad ning igal hetkel ei pruugi ka nemad sarnaste ülesannetega hakkama saada. Cone (2016) kohaselt on aga naiste hakkama saamise suhtes üldjuhul negatiivsemalt meelestatud inimesed, kellel naiste või naisalluvatega kogemus reaalselt puudub. Ka antud uurimuses oli naiste füüsilise võimekuse ja rollivalikute suhtes kahtlevamal seisukohal rühmaülem, kelle alluvuses naisteenistujaid polnud olnud. Teisalt töid füüsilise nõrkuse aspekti välja ka kaks rühmaülemat, kel oli enda sõnul positiivseid kogemusi

naisalluvatega. See annab aimu, kui tugevalt on juurdunud stigmad ja stereotüübid naissoost ajateenijate ja nende võimekuse kohta, sest isegi positiivne kogemus ei suuda alati panna rühmaülemat naist ja tema võimekust meestega võrdväärselt hindama. Sasson-Levy (2017) uurimuse kohaselt on aga ka üleüldine sõjapidamine muutunud ning reaalne lahingtegevus on asendunud kübersõja, kaugjuhitavate tehnoloogiliste lahingute ja kõrgtehnoloogiliste „tarkade“ relvadega. Seega on rohkem hinnas just kõrgemalt haritud tööjõud ning laialdaselt on üle maailma kõrgemalt haritud just naised, mis teeb nad ka militaarvaldkonna silmis atraktiivsemateks teenistujateks (Enloe, 2007). Samas joonistus antud töö vastustest välja, et intervjueeritud rühmaülemate silmis on Eesti Kaitseväge kontekstis rohkem hinnas füüsiline võimekus ja vastupidavus ning vaimne võimekus on pigem tagaplaanil. Seda võib seostada ka ajateenijate väljaõppe ülesehitusega, mis keskendub rohkem füüsilistele testidele ja harjutustele ning rollid ja valikud, mis eeldavad rohkem haridust ja sõjapidamist „kulisside taga“, on ajateenijatele kättesaamatud ja kauged. Seega, kuigi sõjapidamine on suuresti muutunud ja laienenud, hinnatakse heaks sõduriks olemist jätkuvalt ka Eesti kontekstis lähtuvalt füüsilisest vastupidavusest ja võimekusest, mis seab aga ebavõrdse lävendi eri sugudele. Töö kontekstis toodi naiste miinustena välja ka emotsionaalsust. Enloe (2007) uurimuse kohaselt on laialt levinud ja juurdunud vaated, mille kohaselt usaldusväärsed turvalisuse eksperdid ja sõdurid on ratsionaalsed mehelikud mehed. Naiste olemusega seondub aga liigne emotsionaalsus, mida ei peeta kriisiolukordades toimetulevateks ja seega nähakse naisi liiga pehmetena (Enloe, 2007:55).

5.3. Naiste osalemise mõju ja integratsiooniga seotud küsimused

Võimekus ja osalemise mõjud

Peamiselt kasutatakse naiste militaarorganisatsioonides osalemist takistavate argumentidena just kahte vaadet. Esmalt, et nad pole füüsiliselt nii võimekad kui mehed ja teisalt arvatakse, et naiste üksuses olek halvendab ühtsust ja lahingvalmidust (Mühling, 2015). Ka Aydt (1998) leidis oma töös, et naiste osalemise vastuargumendina toodi välja, et naiste füüsiline kohalolek paneb mehed soovima neid rohkem kaitsta või tekib rohkem ahistamise või väärkohtlemise juhtumeid. See argument väidaks justkui, et militaarsfääris olevad mehed ei suuda ennast tsiviilmeestega samal tasemel vaos hoida ja seeläbi õõnestab argument juba iseeneselikult organisatsiooni ja selle kujutlust (Aydt, 1998). Praegune olukord naiste lisandumisel on sarnane

varasemate juhtumitega, kui eelarvamuste põhjal arvati 1940-ndatel USA-s, et ka eri rassist inimesed ei suuda integreeruda ja lõhestavad seeläbi üksuse ühtsust ja sooritustulemusi. Integratsioon toimus aga ilma eriliste raskusteta (Mühling, 2015). Uurimuses osalenud rühmaülemad naiste osalemisel sidususele või sooritustulemustele ühtset mõju ei näinud. Kohati nähti, et naiste liitumisel olid rühmad või jaod isegi kokkuhoidvamad. Samas tõdeti, et alati ei saa siis üksused olla nii vabameelsete naljadega, kuid see sõltub ka suuresti isikutest endist.

Töös osalenud rühmaülemate sõnul sõltub naiste hakkama saamine isiksusest ja konkreetsest persoonist. Kuigi toodi välja ka teisi positiivseid naiste omadusi, oli peamiseks naiste osalust toetavaks argumendiks just see, et nad panevad üksuses olevaid mehi rohkem pingutama, et mitte naissoost kaaslastele alla jääda. Kuigi see pole halb omadus, näitab see siiski, et rühmaülemad väärtustasid naisi pigem seetõttu, millist mõju omavad nad kaaslastele, mitte väärtuste pärast neis endis. Riho Terras on välja toonud, et tulenevalt soorollidest ja stigmadest, üritavad ajateenistusse saabuvad naised olla pigem mehed ja näidata end meeste moodi, kuid Kaitseväel on tema sõnul vaja just naiste oskusi ja teadmisi, mida meestel vajaka on (Eesti NATO ühingu..., 2018). Seega võib öelda, et Kaitsevägi ei peaks olema musklis mehe nägu, vaid peegeldama just rahvaarmee potentsiaali, kaasates endas erinevate sugupoolte oskused ja võimekuse. Seega ei peaks ka naiste väärtus seisnema üksnes nende mõjus meestele. Ka Heinecken ja Soeters (2018) kohaselt mõistetakse üha enam, et erinevustel on omad väärtused. Seega ei ole ka kaitseväge kontekstis oluline, et me niivõrd gruppe ei eristaks, vaid oskaksime hinnata kasulikkust ja eeliseid, mida erinevad inimesed ja sood ametisse kaasa toovad. Selles peegeldub konkreetset ka mitmekesisuse lähenemine (Ingl. *diversity management*), mille kohaselt tuleks hinnata erinevate liikmete ja gruppide väärtust Kaitsevägele. Eesti Kaitsevägi juba kohati rakendab antud lähenemist ja selle plusse läbi puuetega inimeste ja ka üldiselt naiste kaasamise. Ka rühmaülemad ise viitavad antud teooriale, kui rõhutavad igale indiviidile oma parima koha leidmise olulisust. Seda nii naiste kui meeste osas. Näiteks Heinecken ja Soeters (2018) uurimuses leiti, et missioonidel hinnatakse väga naiste oskust suhelda kohalike elanikega ilma, et see tekitaks kohalikes hirmu suhtlemise ja sõdurite vastu.

Rühmakaaslaste suhtumine

Heinecken ja Soeters (2018) sõnul on naised kaitseväes suure surve all. Ühelt poolt peavad nad tõestama end füüsiliselt võimekatena, kuid samas ka sulanduma ja kohanema pikaaegse meestekeskse organisatsiooniga. Naistel on sõjaväes mitmeid väljakutseid, mis annavad võimaluse sildistada nad „teisteks“ ja sõjaväe jaoks justkui ohukohaks (Heinecken ja Soeters,

2018). Pidevalt on küsimuse all nende vaimne võimekus, sobivus rollidesse, väljakutsed missioonil olles ja kujutlused neist kui võimalikest ahistamise ohvritest (Heinecken ja Soeters; 2018). Ka antud uurimuses intervjuueeritud rühmaülemad tunnistasid, et naiste osalemisel on rühmakaaslased tundnud teatavat hirmu või ärevust ebavõrdse kohtlemise ja ahistamisjuhtumite suhtes. Samas ei pea kaaslased ahistamissüüdistuste pärast muretsema, kui nad ise midagi korda ei saada. Ilmselt muretsetakse antud teema üle aga naljade kontekstis, mis siiski on tihtipeale ropud ning ei teata, kuidas naiskaaslased end selles olukorras tunnevad või kuidas reageerivad. Samas ei mõelda, et seesugused naljad ei pruugi ka kõigile meestele meeltmööda olla. Ka uurimuses osalenud rühmaülemad tõdesid, et meeste naljad võivad vahel üle piiri minna. Mõni rühmaülem tunnistas, et hoiab sellistel olukordadel silma peal ja summutab ebasobivaid nalju. Ka teise uurimuses osalenud rühmaülema sõnul tehakse vahel seksuaalse sisuga nalju naiskaaslaste suhtes ning meeste saunajutud on kõik sarnase sisuga. Vaid üks rühmaülem märkis, et sellised jutud ta kohe summutab ning neid ei tolereeri. Seega võib järeldada, et kui naisterahvaid juures ei ole, ei summuta valdav osa rühmaülemaid ka seksistliku sisuga nalju. Kuigi naljad võivad tunduda tühised ja üksnes enda välja elamise kohana, võivad need samaaegselt toimida ka integratsiooni ja sidusust lõhkuvalt, kuna annavad aluse sildistada naisi „teisteks“. Schaefer, Wenger jt (2015) rõhutavad oma uurimuses, et oluline on kaitsejõududes nii horisontaalne kui vertikaalne koheesioon. Horisontaalse all mõeldakse kuuluvust ja sidusust samal tasemel olevate grupiliikmete vahel. Vertikaalse koheesiooni all rõhutatakse aga sidusust liidrite ja järgijate, ehk ülemate ja alluvate vahel. Seega, kuigi sidusus ja läbisaamine ka ülemate ja alluvate vahel on oluline, ei ole seksistlikud naljad lahendus, kuidas seda saavutada, sest ülemate alluvateks on ka naisteenistujad, kelle integratsiooni selline käitumine tugevalt mõjutab. Segal, Smith, Segal ja Canuso (2016) leidsid oma uurimuses, et üheks suurimaks integratsiooni mõjutajaks ja soodustajaks on eelkõige juhtide ja autoriteetsete inimeste toetav hoiak integratsiooni suhtes. Teisteks olulisteks alustaladeks ka näiteks stereotüpiseerimise vältimine, üksteise tundma õppimine, piisav hulk uusi grupiliikmeid meeskonnas, et nad ei tunneks end vähemusena ning ühised eesmärgid (Segal, Smith, Segal ja Canuso, 2016). Leian, et mitmed neist alustaladest on ka juhtide endi poolt suunatavad ja paika pandavad. Liidrid on oma alluvate jaoks sobiliku ja mittedobiliku käitumise eeskujud (Segal, Smith jt, 2016). Seega võib kirjandusele tuginedes väita, et integratsiooni tagamiseks ja sooritustulemuste parandamiseks peab juhtide väljendus naiste osalemissse olema üheselt toetav, võrdne ja mitte seksistlik. See ei tohiks väljenduda üksnes sõnades vaid ka tegudes. Tihtipeale arvatakse, et see, kuidas naisvõitlejatest räägitakse ja mida tehakse, kui neid ei ole juures, ei mõjuta neid, kuid see on vale. Segal, Smith jt (2016) uurimusest selgus, et negatiivsed hoiakud ja käitumine naiste

suhtes mõjutavad neid endid ja teisi juuresolijaid olulisel määral, hoolimata sellest, kas mõni naisteenistuja seda hetkel pealt näeb, kuna see suurendab eelarvamuste ja diskrimineerimise aktsepteerimist kaadris. Uurimused on näidanud, et mida ühtsem ja ühtekuuluvam on grupp, seda paremad on ka nende sooritustulemused nii individuaalselt kui grupiviisiliselt (Schaefer, Wenger jt, 2015). Antud uurimuse kontekstis tundsid rühmaülemad, et integratsioon ja grupiprotsessid toimusid naistega rühmades samamoodi nagu ilma naissoost ajateenijateta rühmades. Mõlemal juhul tekkisid oma grupid, liidrid ja positsioonid ning ka naisteenistujad leidsid oma koha. Mullen ja Copper (1994) analüüsist selgus, et sooritustulemused ja sidusus on ka omavahelises seoses. Seega head sooritustulemused mõjusid ka kohesiooni ja integratsiooni suurendavalt. Nuciari (2018) tõi samuti oma uuringus välja, et ühtsus ja grupivahelised suhted ei sõltunud soost, vaid seda aitasid luua ühine stressiolukord ja vastastikune abi ohuolukordades. Sidusust aitavad suurendada grupiharjutused ja -ülesanded, mis nõuavad kõigi meeskonnaliikmete tegutsemist. Oluline on, et ka naistel lastaks kandvaid rolle võtta. Antud uurimuses tunnistasid rühmaülemad, et rollide jagamisel või ametite määramisel lähtutakse isikust, mitte soost. Seega lastakse ka naisel kandvaid rolle võtta, kui ta selleks kõige paremini kvalifitseerub. Ka Norra uuringutest on selgunud, et stressirikaste ülesannete täitmine koostöös kogu meeskonnaga aitab suurendada ühtekuuluvust ja seeläbi ka integratsiooni (Schaefer, Wenger jt, 2015).

Olmetingimused

Uurimuses tõdesid rühmaülemad, et majutustingimuste osas on peamine sõnaõigus naistel. Valdavalt tahetakse ööbida aga meessoost kaaslastega ühes ruumis ja olla eraldatud kappidega. Ühelt poolt tagab see rühmaülemate silmis info parema liikumise ja teisalt aitab ööpäevaringne koosviibimine suurendada ka sidusust ja võrdsust. Ka Ellingsen, Lilleaas ja Kimmel (2016) uurimuses leidsid autorid, et koos majutamine, söömine ja igapäevane viibimine suurendavad ühtehoidmist rohkem, kui üksnes koos treenimine. Hügieenitoiminguteks on naistele tagatud eraldi pesuruumi võimalus, mille järgimist rühmaülemad ka enda sõnul jälgivad.

5.4. Probleemid ja kitsaskohad

Teenistujate probleemid

Intervjueeritud rühmaülemad tõid välja, et teenistuja soost tulenevate murede või probleemide arvus otseselt erisusi ei ole. Oleneb see siiski inimesest ja tema suhtlusstiilist. Ühe rühmaülema sõnul kaasneb aga näiliselt naistega rohkem muresid, kuna nad on avatumad neist rääkima. Kirjanduses leitakse, et kui ülemate seas on naisülemaid, teeb see naiste jaoks lihtsamaks oma muredega pöördumise ja abi saamise (Lieberman, Karl, McClung, Williams ja Cable, 2016). Ka antud uurimuses osalenud rühmaülemad tõdesid, et kui on probleeme ahistamise või kiusamisega, siis tihtipeale pöörduvad naisajateenijad esmalt väeosa sotsiaaltöötajate poole ning rühmaülemateni jõuab info siis sealtkaudu. Põhjuseks peetaksegi seda, et sotsiaaltöötajate näol on valdavalt tegu naissoost isikutega, kellega ehk ka naissoost teenistujatel on lihtsam ja usalduslikum rääkida. Samas tõdesid rühmaülemad, et see, kelle poole probleemidega esmalt pöördatakse erineb ka rühmiti. Sellest võib järeldada, et nii meeste kui naiste jaoks on oluline, milline on rühmaülem ja kuidas ta oma alluvatesse suhtub. Rühmad, kus rühmaülem ei ole meeskonna jaoks usaldusväärne või ei võta nende muresid tõsiselt, otsitakse lahendusi pigem teistest väljunditest.

Ajateenistusse tulek ja lahkumine

Kaitseväekohustuse täitmise aruande (2018) kohaselt on peamiseks ajateenistusest lahkumise põhjuseks füüsiline tervislik seisund, millele järgnevad psüühika- ja käitumishäired. Antud aruanne koondab aga nii mees- kui naisajateenijaid. 2017. aasta II ja 2018. aasta I poolaastal asus ajateenistusse 30 naist, kellest 14 vabastati ennetähtaegselt omal soovil ja 3 ajateenijat tervislikel põhjustel (Kaitseväekohustuse täitmisest..., 2018). Kiili (2017) küsis oma uuringus lahkumise põhjuseid endiste naisajateenistujate käest. Selgus, et ennetähtaegse lahkumise põhjustena toodi välja tervislikke probleeme, liigset koormust ja üksindustunnet. Ka lähedaste vastuseis oli raskendavaks asjaoluks. Üks naissoost ajateenija nimetas ülema terrorit ning soovi näha oma alluvaid kannatamas (Kiili, 2017). Ka käesolevas uurimuses tõdes üks küsitletud rühmaülematest, et naiste lahkumise põhjuseks võib olla pettumine ülemates ja ajateenistuse korralduses. Lisaks tunnistati, et Kaitseväel puudub kogemus naissoost ajateenijate õpetamisel ja juhendamisel ning see võib tekitada lisastressi mõlemale osapoolele. Oluline oleks juhendada ka rühmaülemaid naiste osalemisel esilekerkivatel teemadel ja laiendada väljaõpet naisteenistujatega tegelemiseks, kuna ka rühmaülemate enda sõnul sellele hetkel vähe rõhku pööratakse. Naiste osalemisega kaasneb tähelepanukohti nii treeningute ülesehituses, meditatiivses eripäras kui ka omavahelise suhtluse ja naljade piirides, millele peavad rühmaülemad tähelepanu oskama pöörata, et aidata kaasa naiste integratsioonile ja liitumise soovile. Rootsis, Norras, Bulgaarias ja mõnel pool mujal on struktuuri kaasatud sootreenerid

(ingl. *gender coaches*), et edendada võrdsust ja naiste integratsiooni läbi rühmaliidrite ja ülemate treenimise ja harimise. Lisaks ülemate treenimisele ja harimisele on nad ka personaliliikmed ja aitavad nõustada ülemaid soo küsimustes ja võrdsuse teemadel (Schaefer, Wenger jt, 2015). Kirjanduse kohaselt ei peaks aga juhtimises tegema naiste lisandumisel muudatusi ja juhid ei peaks käituma naiste juuresolekul teisiti. Hea juhtimisoskus ei olene meeskonna soost. Segal, Smith jt (2016) uuringu soovitusel oli, et relvajõudude iga taseme juhid peaksid olema vastutavad üksuse sisekliima eest. Liidrid peaksid kindlustama, et võimalikult vähe esineb düsfunktsionaalset käitumist (soo põhist kiusamist, ahistamist, seksuaalset väärkohtlemist) ning samas ka proportsionaalselt karistama ja tegelema tagajärgedega, kui seda on esinenud (Segal, Smith jt, 2016). Samas ei tohiks ülemad ise olla seesuguse käitumise eeskuju andjad. Kirjandusele tuginedes on aga oluline välja tuua, et kiusamise ja ahistamise takistamisel ei tohi juhid tekitada veelgi suuremat lõhet sugupoolte vahel. Seega on olulisel kohal juhtide oskus hoida moraali ja luua turvalisust ning ühtsust meeskonnas ilma kaht vastandit tekitamata.

Käesolevas uurimuses osalenud rühmaülemad nägid peamiste lahkumise põhjustena valesid ootusi ja ettekujutust ajateenistusest või ebakohaseid põhjusi liitumiseks nagu näiteks mehe otsingud. Samas võib naiste jaoks keeruliseks ja väljakutset pakkuvaks olla ka oma „koha“ leidmine, kuna meestekeskse organisatsioonis ollakse siiski valdavalt üksikud naissoo esindajad ja võrdsus ei ole veel iseenesestmõistetav. Kirjandusest võib järeldada, et olles ainuke naine meeskonnas, võib see probleeme tekitada. Ellingsen jt (2016) uurimuse kohaselt on naiste kriitiline osakaal 15-20% meeskonnast. Kui see on saavutatud, hakkab integratsioon suurenema juba iseenesest, sest naised ei peeta enam vähemusgrupiks (Ellingsen jt, 2016). Ka Schaefer, Wenger, Kavanagh, Nichols, Oak, Trail ja Wong (2015) uurimuse kohaselt on välismaises praktikas kasutusel „kriitiline mass“ üksustes, mis seisneb selles, et on sätestatud teatud alampiir naiste hulgale üksuses, mis tagab nende heaolu, integreerituse ja esmase toetusstruktuuri. See arv ei tohiks aga olla üle süsteemi ühene, vaid sõltuma konkreetsest üksusest ja olema välja selgitatud iga riigi lõikes eraldi (Schaefer jt, 2015). Leian, et Eesti näitel oleks seda hetkel keeruline rakendada, kuna ajateenistuses olevate naiste arv on liialt väike, et saavutada kriitilist massi üksustes. Samas töid rühmaülemad lisaks ootuste, ettekujutuste ja pettumiste kõrval välja ka tervislikku seisundit ja suurt koormust, mis võib naistel üle jõu käia. Koormus võib liiga suur olla ka paljudele meestele, kuid kuna neil vabatahtlikult loobumise võimalus puudub, siis selles kontekstis nendest ei räägita ning seda justkui nende nõrkuseks ei peeta.

Kohustuslikuks muutmine ja kitsaskohad

Naiste osalemisel kaitseväeteenistuses rühmaülemad valdavalt kitsaskohti ei näinud. Küll aga tõdeti, et puudulik on eeltöö ja teavitamine ajateenistuse olemusest, kuna palju liitub nende hinnangul naisi, kes päris täpselt ei tea, kuhu nad on sattunud ning seetõttu ka lahkuvad kergekäelisemalt. Toodi välja, et tihtipeale tulevad naised ajateenistusse segaste eesmärkidega. Siinkohal joonistus aga välja stigmatiseerimine: kuna kuigi naised saavad kaitseväekohustust võtta vabatahtlikult, leidis enamik rühmaülemasid, et neidudel, kes teenistusse astuvad, peaks olema väga kindel siht ja soov panustada riigikaitsele ja põhjalik arusaam ka ajateenistuse olemusest. Mehed tulevad aga ajateenistusse sunniviisiliselt ja tihtipeale ka vastumeelselt, omamata ettekujutust ajateenistuse olemusest. Seega peavad rühmaülemad ka praegu igapäevaselt tegelema segaste eesmärkidega ja madala teadlikkusega ajateenijatega, kuid naisajateenijatele heidetakse seda ette, kui nende teadmised teenistusest on vähesed või eesmärgid segased. Peamiste kitsaskohtadena naistele ajateenistuse kohustuslikuks muutmisel nägid rühmaülemad ennekõike infrastruktuuri vähesust ning kasarmute, majutuse ja personali puudulikkust. Samas võib eeldada, et kaitsemahu ja ajateenijate arvu suurenemisel ka infrastruktuuri laiendatakse ning värvatakse juurde personali. Üks rühmaülematest tõi välja, et naiste kohustusliku liitumise korral peab Kaitsevägi hoolikalt mõtlema, kuhu naisi suunata, et mitte kaotada täielikult oma lahingvõimet. Selles väljendub aga selgelt ka rühmaülema seisukoht, mille kohaselt naissoost ajateenijad justkui poleks piisavalt pädevad lahingvõime ja -kaitse tagajad. Vastuargumendina tõi üks ülem välja ka seda, et naiste kohustusliku kaasamise korral lakkaks ühiskond reaalses sõjaolukorras eksisteerimast, kuna kõik inimesed lahkuksid rindele. Antud ideed illustreerib minu silmis ka Siplane (2017) lause: „Meil on valik, kas mehed kaitsevad riiki ja naisi või mehed ja naised kaitsevad koos riiki.“ Strand (2015) töö kohaselt on küll oluline otsida kitsaskohti ja muutusi, mida tuua sisse, et parandada naiste soovi organisatsiooniga liituda ja antud karjääri valida, kuid samavõrd oluline on märgata ja kutsuda esile muudatusi ka nende jaoks, kes juba teenistuses töötavad, et hoida ja väärtustada nende panust.

6. KOKKUVÕTE

Kirjanduse kohaselt on ülematel ja juhtidel oluline mõju nii naisteenistujate heaolule, motivatsioonile ja tahte teenida kui ka rühmakaaslaste arvamusele naisajateenijatest ning seeläbi ka integratsioonile (Aalde, 2017). Käesoleva uurimuse eesmärk oli kaardistada ajateenijate jaoks vahetute ülemate, ehk rühmaülemate kogemusi ja suhtumist naissoost ajateenijatesse ja nendega seotud teemadesse. Lisaks kirjeldada ülemate märgatud kitsaskohti ja võimalikke lahendusi nendele. Käesolevas uurimuses käsitleti 6 meessoost rühmaülema kogemusi ja seeläbi kujunenud suhtumist naisajateenijatesse ning nende hinnangut naiste osalemise mõjust meeskonna ühtsusele, sooritustulemustele, rollisobivustele ja kaasnevatele kitsaskohtadele.

Tulemustest selgus, et kõik intervjueeritavad andsid edasi sotsiaalselt soovitavat suhtumist naiste ajateenistuses osalemise kohta, kuigi eelnevaid kogemusi oli olnud nii positiivseid kui negatiivseid. Intervjuude käigus toodi välja olulisi seisukohti, ühiskonnas levinud arusaamu, soorolle ja stigmasid, miks naiste osalemist teatud määral vähem väärtuslikuks peeti. Rühmaülemad pidasid oluliseks võrdset kohtlemist ja igale indiviidile oma parima koha leidmist, mis andis märku ka mitmekesisuse raamistikust (Ingl. *diversity management*), kuid läbi vinjettide ja intervjuuküsimuste peegeldus ka ülemate näiteid olukordadest, kus naisi ja mehi siiski eristatakse ja erinevalt koheldakse, mille puhul oli märgata viiteid naistele kui vähemusgrupile ja seega ka vähemusgrupi teooria (Ingl. *minority group theory*) olulisusele. Lisaks oli mitmetes ülemate vastustes märgata oletusi sugude kohta ja levinud arusaamu nende võimekusest. Leian, et see annab aimu, et kuigi väliselt on ülemad võrdse kohtlemise printsiipidega päri ja tahavad neid rakendada, võivad nad reaalses käitumises ja olukorras siiski alateadlikult oma otsuseid rohkem kallutada ja seeläbi raskendada ka naiste integratsiooni.

Mehed *on* sõjavägi, aga naised *on* sõjaväes (Tekoah ja Harel-Shalev, 2014). Leian, et see lause ilustab olukorda, et kuigi näiliselt on kõigil võrdsed võimalused ja sarnased sisendid, valitseb jätkuvalt teatud vahe mees- ja naisajateenijate vahel. Ka uurimuses osalenud rühmaülemad ühelt poolt küll toetasid naiste osalemist ja leidsid, et mida rohkem on meil kaitseväes inimesi, seda kaitstum Eesti on. Teisalt joonistus välja ka mitmeid kitsaskohti ja vastuargumente, miks naissoost ajateenija ei ole siiski nii võimekas ja universaalselt hinnatud, kui meesajateenija.

Antud tulemused ei kajasta ega anna ülevaadet Eesti Kaitseväge ülemate ega nende suhtumise kohta üldiselt, vaid on läbilõikeliselt kuue intervjueeritud rühmaülema subjektiivsed arvamused

ja nägemused. Tulemused annavad aimu, et Kaitseväes võib kohata erineva suhtumise, juhtimisstiili ja lähenemisega rühmaülemaid, kes võivad seeläbi erinevalt mõjutada ka naiste soovi teenistuda ja nende teenistuskogemust. Sellest tulenevalt oleks aga oluline pöörata rõhku naisteenistujatega seotud eripäradele, nende õpetamisele ja rühmaülemate koolitamisele, et suurendada integratsiooni ja positiivseid kogemusi, millest võidab Eesti riik ja kaitseväge tervikuna.

KASUTATUD KIRJANDUS

Aalde, E. (2017). *Naiste relvajõududes osalemise kohta püstitatud uurimisküsimused teaduskirjanduses ja nende olulisus Eesti kontekstis*. Bakalaureusetöö, Tartu Ülikool, ühiskonnateaduste instituut.

Acker, J. (2011). Theorizing Gender, Race, and Class in Organizations. E. L. Jeanes, D. Knights, P. Y. Martin (toim). *Handbook of Gender, Work and Organization* (lk 65-80). United Kingdom: Wiley.

Allison, K. F., Keenan, K. A., Sell, T. C., Abt, J. P., Nagai, T., Deluzio, D. ja Lephart, S. M. (2015). Musculoskeletal, Biomechanical, and Physiological Gender Differences in the US Military. *The Army Medical Department Journal*, 8, 22-31.

Aydt, H. K. (1998). *The Social Construction of Gender in the Military and Resistance to the Integration of Women*, Southern Illinois University Honors Theses.

Brewer, M. B. (1999). The Psychology of Prejudice: Ingroup Love or Outgroup Hate? *Journal of Social Issues*, 55, 429-444.

Cambridge Dictionary kodulehekülg. (i.a.). Kasutatud 08.03.2019, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/boss>

Cohn, C. (2013). Women and Wars: Toward a Conceptual Framework, C. Cohn (toim), *Women and Wars* (lk 1-35). UK: Polity Press.

Cone, R. W. (2016). Leading Gender Integration. *Military Medicine*, 181, 4-6.

Davis, K. D. ja McKee, B. (2004). Women in the Military: Facing the Warrior Framework. F. C. Pinch, A. T. MacIntyre, P. Browne ja A. C. Okros (toim), *Challenge and Change in the Military: Gender and Diversity Issues* (lk 52-75). Canada: Canadian Defence Academy Press.

Eesti NATO ühingu kodulehekülg. „Naised, rahu ja julgeolek“ konverents 1. märts 2018. Kasutatud 08.03.2019, <http://www.eata.ee/naised-rahu-ja-julgeolek-konverents-1-marts-2018/>

Ellingsen, D., Lilleaas, U. B. ja Kimmel, M. (2016). Something is Working - But Why? Mixed Rooms in the Norwegian Army. *NORA- Nordic Research of Feminist and Gender Research*, 24, 151-164.

Enloe, C. (2007). *Globalization and militarism: Feminists make the link*. Lanham: Rowman & Littlefield.

Ermus, A. (2008). *Sõjaväeline haridus Eestis – tänapäev ja perspektiivid*. Kasutatud 08.03.2019, <https://epl.delfi.ee/news/melu/sojavaeline-haridus-eestis-tanapaev-ja-perspektiivid?id=51133348>

Gustavsen, E. (2013). Equal treatment or equal opportunity? Male attitudes towards women in the Norwegian and US armed forces. *Acta Sociologica*, 56, 361-374.

Haridus ja Sugu kodulehekülg, (i.a.). Kasutatud 22.05.2019, http://www.haridusjasugu.ee/my_keywords/sooneutraalsus/

Harries-Jenkins, G. (2004). Institution to Occupation to Diversity: Gender in the Military Today. F. C. Pinch, A. T. MacIntyre, P. Browne ja A. C. Okros (toim), *Challenge and Change in the Military: Gender and Diversity Issues* (lk 26-51). Canada: Canadian Defence Academy Press.

Harris, R. J., McDonald, D. P. Ja Sparks, C. S. (2018). Sexual Harassment in the Military: Individual Experiences, Demographics and Organizational Contexts. *Armed Forces and Society*, 44, 25-43.

Heilman, M. E. (2012). Gender Stereotypes and Workplace Bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135.

Heinecken, L. ja Soeters, J. (2018). Managing Diversity: From Exclusion to Inclusion and Valuing Difference. G. Caforio ja M. Nuciari (toim), *Handbook of the Sociology of Military* (lk 327-339). USA: Springer.

Heiskanen, T.; Otonkorpi-Lehtoranta, K.; Leinonen, M. ja Ylöstalo, H. (2015). Gender Issues on Change Agenda - Practising Intersectionality in Action Research. *Gender Work Organ.*, 25, 459-474.

Hill, A. (2015). Military Innovation and Military Culture, *Parameters*, 45, 85-98.

Hill Collins, P. (1990). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*. New York: Routledge.

Hughes, R. ja Huby, M. (2004). The Construction and Interpretation of Vignettes in Social Research. *Social Work and Social Sciences Review*. 11, 36-51.

Jaakson, T. (2019). *Esimesed puudega inimesed võivad juba sel aastal ajateenistusse saada*. Kasutatud 02.05.2019, <https://www.err.ee/909382/esimesed-puudega-inimesed-voivad-juba-sel-aastal-ajateenistusse-saada>

Jackson-Preece, J. (2014). *Beyond the (Non) Definition of Minority*. ECMI Issue Brief #30.

Jermalavičius, T., Pernik, P. Ja Hurt, M. (2014). *Avar julgeolek ja riigikaitse*. Kasutatud 25.05.2019, https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2014/11/L%C3%B5ppraport_Avar-julgeolek-ja-riigikaitse_10.02.2014.pdf

Kaitseministeerium. (2016). *Hanso: Naiste panus riigikaitse on võrdselt tähtis*. Kasutatud 16.01.2019, <http://www.kaitseministeerium.ee/et/uudised/hanso-naiste-panus-riigikaitse-vordselt-tahtis>

Kaitseväge kodulehekülg. (2018). Kasutatud 06.12.2018, <http://www.mil.ee/et/ajateenistus/valjaoppetsykkel>

Kaitseväekohustuse täitmisest riigis (2018). Kaitseressursside amet. Kasutatud 09.04.2019, https://www.kra.ee/static/aruanne_kaitsevaekohustuse_taitmisest_riigis_2018.pdf

Kaitseväeteenistuse seadus. (06.07.2018). *Riigi Teataja*. Kasutatud 10.01.2019, <https://www.riigiteataja.ee/akt/106072018010>

Kaitseväge sisemäärustik (20.05.2013). Kasutatud 27.04.2019, <http://www.mil.ee/UserFiles/sisu/kaitsevagi/organisatsioon/%C3%B5igusaktid/Kaitsev%C3%A4e%20sisem%C3%A4%C3%A4rustik.pdf>

Kaldoja, T. (2006). *Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegia*. Sotsiaalministeerium.

Kalmus, V.; Masso, A. ja Linno. M. (2015). *Kvalitatiivne sisuanalüüs*. Kasutatud 03.04.2019, <http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>

Kiili, S. (2017). *Naised Eesti Kaitsestruktuurides – motivatsioon ja väljakutsed*. Kasutatud 09.04.2019, https://icds.ee/wp-content/uploads/2017/Silva_Kiili_-_Naised_eesti_kaitsestruktuurides.pdf

Kivirähk, J. (2017). *Avalik arvamus ja riigikaitse*. Kasutatud 27.05.2019, http://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/avalik_arvamus_ja_riigikaitse_marts_2017.pdf

- Koeszegi, S. T., Zedlacher, E. ja Hudribusch, R. (2014). The War against the Female Soldier? The Effects of Masculine Culture on Workplace Aggression, *Armed Forces and Society*, 40, 226-251.
- Kooli, R. (2014). *Martin Herem: naiste kohustuslik ajateenistus oleks riigile nagu viis kilo kulda ujujale*. Kasutatud 25.05.2019, <https://www.err.ee/526333/martin-herem-naiste-kohustuslik-ajateenistus-oleks-riigile-nagu-viis-kilo-kulda-ujujale>
- Kuul, M. (2017). *Riigikaitse uus kava toob naised kaitseväkke*. Kasutatud 17.01.2019, <http://www.err.ee/594677/riigikaitse-uus-kava-toob-naised-kaitsevakke>
- Laas, A. (2000). *Eesti naine uuel aastatuhandel*. Kasutatud 21.05.2019, <https://www.ut.ee/gender/pdf/Naisuuring-FafoEst-lyh.pdf>
- Lagerspetz, M. (2017). *Ühiskonna uurimise meetodid – sissejuhatus ja väljajuhatus*. Tallinn: TLÜ Kirjastus.
- Laiapindne riigikaitse*. (2018). Kasutatud 25.05.2019, <http://www.kmin.ee/et/eesmargid-tegevused/laiapindne-riigikaitse>
- Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M. ja Strömpl, J. (2014). *Intervjuu*. Kasutatud 25.05.2019, <https://sisu.ut.ee/samm/intervjuu>
- Lieberman, H. R., Karl, J. P., McClung, J. P., Williams, K. W. ja Cable, S. (2016). Improved Mood State and Absence of Sex Differences in Response to the Stress of Army Basic Combat Training. *Applied Psychology: Health and well-being*, 8, 351-363.
- Lindre, M. L. (2018). *Naisabiturientide motivatsioon astuda ajateenistusse ning seda mõjutavad tegurid*. Magistritöö. Sisekaitseakadeemia, sisejulgeoleku instituut.
- Mandel, K. (2016). *Tööandja suhtumine ja valmisolek töövõimereformi rakendamisel*. Magistritöö. Tartu Ülikool.
- Martin, P. Y. ja Collinson, D. L. (1999). Gender and Sexuality in Organizations. M. M. Ferree, J. Lorber ja B. B. Hess (toim), *Revisioning Gender* (lk 285-310). USA: Sage Publications.
- Mathers, J. G. (2013). Women and State Military Forces. C. Cohn (toim) *Women and Wars* (lk 125-145). UK: Polity Press.
- McGraw, K., Koehlmoos, T. P. ja Ritchie, E. C. (2016). Women in Combat: Framing the Issues of Health and Health Research for America's Servicewomen. *Military medicine*, 181, 7-11.
- Millar, K. M. (2015). Death does not become her: An examination of the public construction of female American soldiers as liminal figures. *British International Association Studies*, 41, 757-779.

- Mikko, M. (2017). *Kaitsejõud vajavad eriti naisi*. Kasutatud 08.03.2019, <https://www.ohtuleht.ee/806314/marianne-mikko-kaitsejoud-vajavad-eriti-naisi>
- Mitendorf, A. (2010). *Sotsiaaltöö teooriad ja meetodid*. Kasutatud 26.04.2019, http://www.lvrkk.ee/kristiina/Airi_Mitendorf/ST/sotsiaalkonstruktivistlik-teooria.html
- Mullen, B. Ja Copper, C. (1994). The Relation Between Group Cohesiveness and Performance: An Integration. *Psychological Bulletin*, 115, 210-227.
- Mühling, I. (2015). Tütarlapsest sirgub sõdur. *Sõdur*, 2, 37-39.
- Nuciari, M. (2018). Participation and Change in Gendered Organizations. Women in the Military Forces. G. Caforio ja M. Nuciari (toim), *Handbook of the Sociology of Military* (lk 251-272). USA: Springer.
- Nutov, M. (2016). *Valitsus plaanib kolmekordistada naiste arvu kaitseväes*. Kasutatud 10.01.2019, <https://www.err.ee/575863/valitsus-plaanib-kolmekordistada-naiste-arvu-kaitsevaes>
- Palksaar, K. M. Ja Purge, L. (i.a.). *Sotsiaalselt soovitatav vastamine – mõjur värbamisprotsessis*. Kasutatud 22.05.2019, <https://psience.ee/sotsiaalselt-soovitatav-vastamine-mojur-varbamisprotsessis/>
- Pinch, F. C. (2004). An Introduction to Challenge and Change in the Military: Gender and Diversity Issues. F. C. Pinch, A. T. MacIntyre, P. Browne ja A. C. Okros (toim), *Challenge and Change in the Military: Gender and Diversity Issues* (lk 1-25). Canada: Canadian Defence Academy Press.
- Prividera, L. C. ja Howard, J. W. (2012). Repealing the Direct Combat Exclusion Rule: Examining the Ongoing "Invisible War" against Women Soldier., *Women and language*, 37, 115-120.
- Pärtel, K. (2014). *Mees- ja naiskaitseväelaste hoiakud seoses naiste ja meeste rollidega ühiskonnas ning kaitseväes kui totalitaarses institutsioonis*. Magistritöö. Tallinna Ülikool, Rahvusvaheliste ja sotsiaaluuringute instituut.
- Rebane, A. (2017). Naissõdur on tulnud! *Sõdur*, 1/2017, 15-19.
- Riigikaitseseadus (29.05.2018). *Riigi Teataja*. Kasutatud 10.01.2019, <https://www.riigiteataja.ee/akt/112032015001?leiaKehtiv>

Riigikaitseõpetuse kodulehekül. (i.a.). Kasutatud 10.01.2019,
<https://riigikaitseopetus.weebly.com/kaitsevaumle-struktuur-ja-uumllesanded.html>

Rones, N. Ja Fasting, K. (2015). Aspirants' judgment of their Squad-buddies' Leadership Potential. F. Brundtland Steder (toim), *Military Women – The Achilles Heel in Defence Politics?* (lk 133-167). Norway: Abstrakt Forlag AS.

Sasson-Levy, O. (2011). The Military in Globalized Environmen: Perpetuating an „Extremely Gendered“ Organization. E. L. Jeanes, D. Knights, ja P. Y. Martin (toim), *Handbook of Gender, Work and Organization* (lk 391-410). United Kingdom: John Wiley and Sons Ltd.

Sasson-Levy, O. (2017). Ethnicity and Gender in Militaries: An Intersectional Analysis. R. Woodward ja C. Duncanson (toim), *The Palgrave International Handbook of Gender and the Military* (lk 125-143). United Kingdom: Palgrave Macmillan.

Schaefer, A. G., Wenger, J. W., Kavanagh, J., Nichols, T., Oak, G. S., Trail, T. E. ja Wong, J. P. (2015). *Implications on Integrating Women into the Marine Corps Infantry*. California: RAND Corporation.

Seesac (2014). *The Position of Women in the Armed Forces in the Western Balkans*. Kasutatud 03.05.2019, <http://www.seesac.org/f/docs/Gender-and-Security/The-Position-of-Women-in-the-Armed-Forces-in-the-Western-Balkans-EN.pdf>

Segal, M. W., Smith, D. G., Segal, D. R., Canuso. A. A. (2016). The Role of Leadership and Peer Behaviors in the Performance and Well-Being of Women in Combat: Historical Perspectives, Unit Integration, and Family Issues. *Military Medicine*, 181, 28-39.

Siplane, A. (2017). *Naised Eesti Kaitseväes: motivatsioon, suhtumine, kogemused ja väljakutsed*. Kasutatud 20.01.2019, https://icds.ee/wp-content/uploads/2018/05/ICDS_Raport_Naised_Eesti_Kaitsevaes_Andres_Siplane_Detsember_2017.PDF

Soeters, J. (2018). Organizational Cultures in the Military. G. Caforio ja M. Nuciari (toim), *Handbook of the Sociology of Military* (lk 251-272). USA: Springer.

Sotsiaalministeerium. (2006). *Sooline ebavõrdsus: hoiakud ja olukord Eestis*. Poliitikaanalüüs, nr 1/2006.

Steder, F. B. (2015). *Military Women – The Achilles Heel in Defence Politics?* Norway: Abstrakt Forlag AS.

Strand, K. R. (2015). Onwards and Upwards? F. B. Steder (toim), *Military Women – The Achilles Heel in Defence Politics?* (lk 191-210). Norway: Abstrakt Forlag AS.

Strömpl, J. (2012). *Sotsiaalse tegelikkuse konstrueeritud iseloom ja interpreteeriv sotsiaalteadus. Narratiivne lähenemine sotsiaaltööuurimuses. Laste väärkohtlemise lood.* Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Tekoah, S. D. ja Harel-Shalev, A. (2014). “Living in a movie” — Israeli women combatants in conflict zones. *Women’s Studies International Forum*, 44, 26-34.

Tepe, V., Yarnell, A., Nindl, B. C., Van Arsdale, S. ja Deuster, P. A. (2016). Women in Combat: Summary of Findings and a Way Ahead. *Military Medicine*, 181, 109-118.

Thomas, R. R. (1990). From Affirmative Action to Affirming Diversity. *Harvard Business Review*. 68, 107-117.

Tracey, T. J. G. (2016). A Note on Socially Desirable Responding. *Journal of Counseling Psychology*, 63, 224-232.

Vanderschuere, M. ja Birdsall, C. (2018). Can Diversity Management Improve Job Satisfaction for Military Veterans in the Federal Government? *American Review of Public Administration*, 49, 116-127.

Vetik, R. (2013). *Integratsiooniprotsessi teoreetilised lähtekohad ja kontseptuaalsed suundumused tänapäeval.* Uue lõimumiskava loomist toetav töödokument. Tallinna Ülikool. Kasutatud 21.05.2019, https://www.kul.ee/sites/kulminn/files/integratsiooniprotsessi_teoreetilised_lahtekohad_ja_kontseptuaalsed_suundumused_tanapaeval.pdf

Wagley, C. Ja Harris, M. (1958). *Minorities in the New World: Six Case Studies.* USA: Columbia University Press.

Weitz, R. (2015). Vulnerable Warriors: Military Women, Military Culture, and Fear of Rape. *Gender Issues*, 32, 164-183.

Wilks, T. (2004). The Use of Vignettes in Qualitative Research into Social Work Values. *Qualitative Social Work*, 3, 78-87.

Wilson, C., Corrigan, R., Reese, S., Almonte, A., Simpson, D. ja Wilson, A. (2016). Military Medics’ Insight Into Providing Women’s Health Care in Deployed Settings. *Military Medicine*, 181, e1608-e1614.

Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Kasutatud 03.04.2019,

https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yeon Choo, H., Marx Ferree, M. (2010). Practicing Intersectionality in Sociological Research: A Critical Analysis of Inclusions, Interactions, and Institutions in the Study of Inequalities. *Sociological Theory*, 28, 129-149.

Lisa 1. Intervjuu kava

Sissejuhatus

- Urimuse tutvustus

2013. aasta kevadest on naistel võimalik läbida aja- ja reservteenistus meestega samadel alustel. Riigikaitse arengukava aastateks 2017-2026 näeb ette naiste senisest suurema kaasamise kaitseväeteenistusse. Uuringu eesmärk on teada saada, milliseks hinnatakse naiste suurema kaasamise mõju ja milliseid takistusi see kaasa toob.

- Intervjueerija tutvustus
- Intervjueeritava tutvustus (*jääsulatus*)

Millised on peamised põhjused, miks naised ajateenistusse tulevad?

- Kas on küsimusi, enne kui alustame?

Põhiosa

I. Ülemate kogemused naisteenistujatega

- Kuidas Te suhtute naiste ajateenistuses osalemisse?
- Milline on Teie silmis naiste roll ajateenistuses? Millistele positsioonidele nad kõige paremini kvalifitseeruvad/sobivad?
- Millised on olnud Teie kogemused naisajateenijatega?
- Kui palju pöörati Teie väljaõppe jooksul tähelepanu naisajateenijatega tegelemisele?
- Millised teemad lisate oma esialgsetesse briifidesse/vestlustesse alustavate ajateenijatega kui nende hulgas on ka naissoost ajateenijaid?

II. Kuidas hindavad ülemad naiste osalemisega seonduvaid küsimusi? (näited)

- Kuidas saavad Teie silmis naised ajateenistuses hakkama võrreldes meestega?
- Millisel moel mõjutab Teie silmis naiste osalemine rühma sidusust?
- Millisel moel mõjutab Teie silmis naiste osalemine rühma sooritustulemust?
- Milline on olnud rühmakaaslaste suhtumine naiste rühmas viibimisele?

III. Kitsaskohad

- Kui palju märkavad ja tegelevad ülemad teenistujate (naiste) probleemidega? Tooge näiteid.
- Kas ja millistele teemadele pöörata naisajateenistujatega vestlustel (SBK lõppvestlusel) rohkem tähelepanu? Kas vestlete ka meestega rühmas olevatest naistest? Kui palju räägitakse, millised on ootused (nii naiste kui meeste) ajateenistusele, valeootuste ja -ettekujutuste ümberlükkamine jms?
- Kuidas on lahendatud olmelised küsimused, naiste paiknemine kasarmus, hügieen, kas Teieni on jõudnud mingeid probleeme selles osas, kas neid asju saab lahendada väeosas kohapeal?
- Millised on Teie silmis peamised põhjused naiste ajateenistusest lahkumiseks?
- Mida arvate naistele ajateenistuse kohustuslikuks muutmise kohta?
- Milliseid kitsaskohti näete naiste ajateenistuses osalemises/kohustuslikuks muutmises?

IV. Vinjetid

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Eleriin Aalde,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

Vahetute ülemate hoiakud ja suhtumine naissoost ajateenijatesse Eesti Kaitseväge kontekstis,

mille juhendaja on Tiia-Triin Truusa,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Eleriin Aalde

27.05.2019